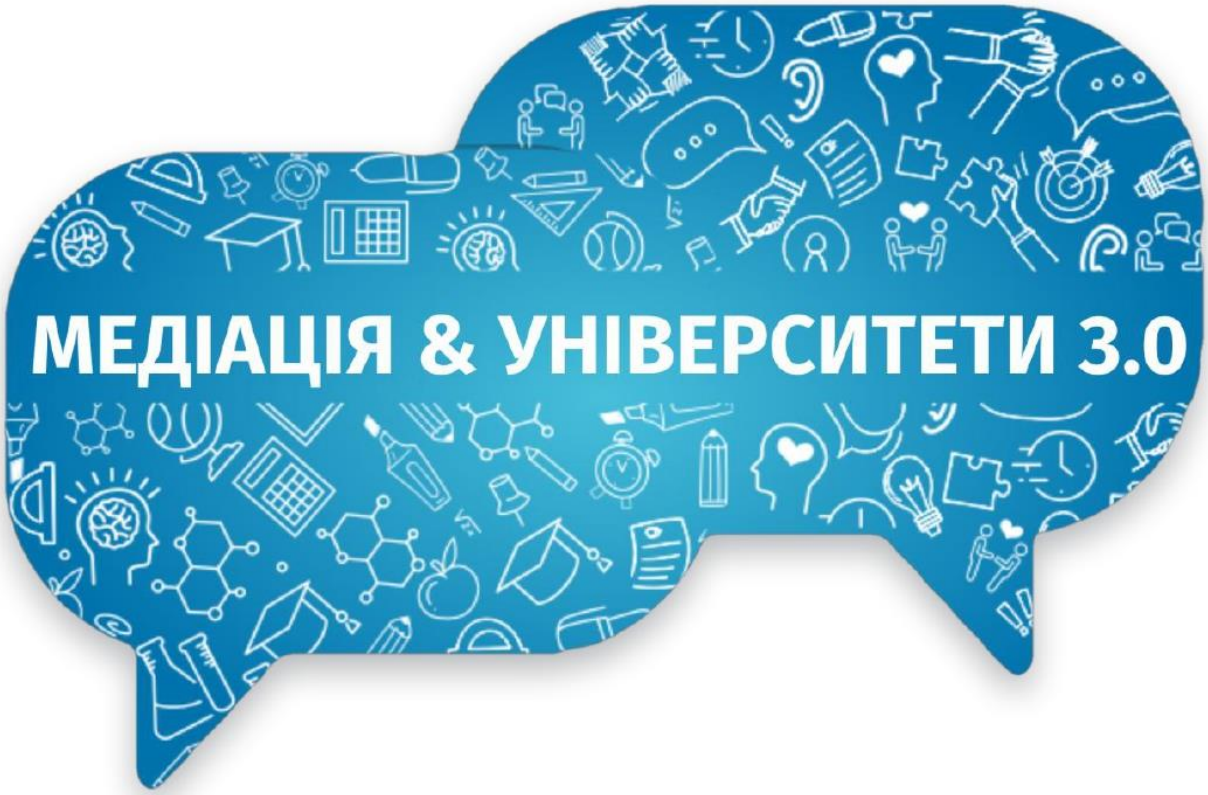


МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

16–17 жовтня 2026 року

м. Тернопіль

МЕДІАЦІЯ & УНІВЕРСИТЕТИ 3.0

Матеріали
міжнародної науково-практичної конференції

16-17 жовтня 2026 року

м. Тернопіль

Електронне наукове видання

Тернопіль
Західноукраїнський національний університет
2026

УДК 316:32:33:34:378
М42

Відповідальна за випуск: **Луїза Романадзе,** кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету, президентка ГС «Українська академія медіації», голова Комітету з питань медіації Національної асоціації адвокатів України, медіаторка, адвокатка.

До збірника увійшли матеріали Міжнародної науково-практичної конференції "Медіація & Університети 3.0" (Тернопіль, 16-17 жовтня 2026 р.). Редколегія не несе відповідальності за науковий зміст і виклад матеріалів, що були подані у рукописах. Автори, які подали матеріали для публікації, погоджуються з такими положеннями:

відповідальність за достовірність поданої інформації в своїй роботі несе автор;

автори зберігають за собою всі авторські права і одночасно надають збірнику право першої публікації, що дозволяє поширювати даний матеріал із зазначенням авторства та первинної публікації в даному збірнику.

М42 Медіація & Університети 3.0 : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 жовтня 2026 р., Тернопіль) / редкол.: Амелічева Л., Гаврилюк Р., Гірняк А. та ін. Тернопіль : Західноукраїнський національний університет, 2026. 776 с.

Збірник матеріалів підготовлено за результатами Міжнародної науково-практичної конференції «Медіація & Університети 3.0», що відбулася 16–17 жовтня 2026 року в м. Тернополі, проведеної за фінансової підтримки Благодійної організації «Благодійний фонд "Допомога українців з Європи"». Конференція була реалізована Українською академією медіації.

УДК 316:32:33:34:378

© ГС «Українська академія медіації», 2026

Редакційна колегія:

Амелічева Лілія, докторка юридичних наук, професорка кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, членкиня правління Асоціації юридичних клінік України;
Гаврилюк Руслана, докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри публічного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, медіаторка;
Гірняк Андрій, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Голинська Мар'яна, кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри адміністративного та інформаційного права Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»;
Головко Ольга, кандидатка юридичних наук, старша дослідниця, доцентка кафедри інтелектуальної власності та приватного права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», медіаторка;
Горецька Христина, кандидатка юридичних наук, доцентка, завідувачка кафедри теорії держави і права Львівського торговельно-економічного університету, медіаторка;
Дзевелюк Андрій, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри фундаментальних та приватно-правових дисциплін Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;
Дзевелюк Марина, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського;
Єнін Максим, кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціології Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;
Карпишин Наталія, кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри міжнародних відносин та дипломатії Західноукраїнського національного університету, медіаторка;
Крестовська Наталія, докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри морського права Національного університету «Одеська морська академія»;
Нестеренко Лідія, асистентка кафедри публічного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, координаторка медіаційної служби університету, медіаторка;
Подковенко Тетяна, кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри теорії права та конституціоналізму Західноукраїнського національного університету;
Романадзе Луїза, кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету, президентка ГС «Українська академія медіації», голова Комітету з питань медіації Національної асоціації адвокатів України, медіаторка, адвокатка;
Яремко Оксана, кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету, членкиня Комітету з питань медіації Національної асоціації адвокатів України, медіаторка, адвокатка.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАЦІ

Варивода М., Корнієць К. ЕВОЛЮЦІЯ БІЗНЕС-КОНФЛІКТІВ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО ОПОРУ ДО ІГРОВИХ СИМУЛЯЦІЙ……14

Гамлюк Б. С. ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕДІАЦІЇ У КОРПОРАТИВНІЙ ПРАКТИЦІ..

Грабова Є. С. ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ СПОРАХ……19

Дігай О. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БІЗНЕС-ПЕРЕГОВОРІВ З ОПОНЕНТАМИ ІЗ ШИЗОЇДНОЮ АКЦЕНТУАЦІЄЮ ХАРАКТЕРУ……23

Іванечко Н. Р. МЕДІАЦІЯ У КОМУНІКАЦІЯХ БРЕНДІВ……35

Калаченкова К. О. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРЕВЕНЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЦИФРОВІЗОВАНОМУ ТРУДОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ……38

Каращук К. Л. ЗЕМЛЯ. ПРАВО. КОНФЛІКТ: МЕДІАЦІЯ ЗЕМЕЛЬНИХ СПОРІВ У ДІЛОВИХ ВІДНОСИНАХ……44

Кіблик Д. В. ІНІЦІАТИВА ЄС «МОЛОДІЖНА ГАРАНТІЯ» ЯК МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ: МЕДІАЦІЙНИЙ ВИМІР У СФЕРІ ПРАЦІ……52

Лавронова І. О. МЕДІАЦІЯ ЯК ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ МІНІМІЗАЦІЇ КАДРОВИХ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ……57

Лапитан А. А., Шпомер А. І. МЕДІАЦІЯ У ГОСПОДАРСЬКИХ СПОРАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ……64

Ломжець Ю. В., Амелічева Л.П. ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК З МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ПРОФЕСІОНАЛІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ ТА ЇХ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІКАХ……71

Новицька Т. МЕДІАЦІЯ ПАРТНЕРСТВА: ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ В БІЗНЕСІ……78

Семенюк С. В. КОЛІЗІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ЗАКОНОДАВСТВА ПРО МЕДІАЦІЮ ПРИ ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ……82

Філюк О. С. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗБЕРЕЖЕННЯ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ……88

Хмеленко К. МЕДІАЦІЯ ЯК МЕТОД ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У БІЗНЕСІ В ОБОРОННОМУСЕКТОРІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ……93

Чатченко О. Є. МЕДІАЦІЯ ЯК СУЧАСНА HR-ТЕХНОЛОГІЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ……98

СЕКЦІЯ 2.МЕДІАЦІЯ ТА ДІАЛОГ В ГРОМАДАХ

Єнін М. Н. МОЖЛИВОСТІ ТА МЕЖІ МЕДІАЦІЇ В УРЕГУЛЮВАННІ КОНФЛІКТІВ МІЖ ВПО ТА ПРИЙМАЮЧИМИ ГРОМАДАМИ.....103
Наклюцька О. Б. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ СІМЕЙ ТА ВРАЗЛИВИХ ГРУП У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ.....109
Паламарчук А. І. МЕДІАЦІЯ ТА ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ МИРНОГО СПІВІСНУВАННЯ В ГРОМАДАХ В УМОВАХ ВІЙНИ.....113
Пиголенко І. В., Пиголенко Ю. А. СОЦІОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТІВ В ГРОМАДІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ.....116
Чмут К. М. ІНТЕГРАЦІЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В ГРОМАДИ ЧЕРЕЗ ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА МЕДІАЦІЇ.....120
Шафранський В. В. МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ІНКЛЮЗИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ.....125
Яремко О. М. СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА МЕДІАЦІЇ У ГРОМАДІ: БЕЗПЕКА, ДОСТУПНІСТЬ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД.....130

СЕКЦІЯ 3. МЕДІАЦІЯДЛЯ ВІЙСЬКОВИХ, ВЕТЕРАНІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

Амельчиць Я.С., Войтенко В.В. РОБОТА З КОНФЛІКТАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СИЛАХ ОБОРОНИ.....135
Андрушко А.І., Лазурко А.О. КОМУНІКАЦІЙНА ВЗАЄМОДІЯ З ВІЙСЬКОВИМИ ПІД ЧАС МЕДІАЦІЇ.....140
Бєлов О.Р., Скребовська С.В. МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ЕСКАЛАЦІЇ КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ВЕТЕРАНІВ.....145
Білоус Ю.Д. МЕДІАЦІЯ НА РІВНІ ГРОМАДИ ДЛЯ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ШЛЯХИ.....150
Ганущин О. Б. МЕДІАЦІЯ У ПРОЦЕСІ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ В ГРОМАДИ: ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ ТА РЕСУРСИ ДІАЛОГУ.....155
Грабар Е.В. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ВЕТЕРАНІВ ТА ЇХНІХ РОДИН: ПРАВОВИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРИ.....160
Гриньків О.О., Миськів Б. В. ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРІВ ЗА УЧАСТЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....167

Захарчук А.О., Іскоростенська-Шлапак Д.О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ……174
Корчагіна А. ОСОБЛИВОСТІ ЗМІНИ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЇХ ВРАХУВАННЯ У ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ……179
Лесько О.Й., Сацюк І.А. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ ЗА УЧАСТЮ ПРАЦІВНИКІВ-ВЕТЕРАНІВ183
Мальована Ю. Г., Руднєва А. О. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ: КОМУНІКАТИВНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІРИ……188
Прокопенко О. А., Гуменюк В. О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННІ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ І ВЕТЕРАНІВ……194
Романюк О.Н., Сацюк І.А. ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ВЕТЕРАНІВ І ЇХНІХ СІМЕЙ ДО МЕДІАЦІЇ……199
Ціхановська О.М. МЕНЕДЖМЕНТ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ВЕТЕРАНІВ ДО МЕДІАЦІЇ……204
Череп Ю.В. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ У ЦИВІЛЬНЕ ЖИТТЯ……209
Ямненко Т.М. МЕДІАЦІЯ ТА ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ……214

СЕКЦІЯ 4. ПОТЕНЦІАЛ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ

Баришникова Г. В. ЛЮДИНА ЧИ АЛГОРИТМ? ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ МЕДІАТОРА ТА МЕЖІ АВТОМАТИЗАЦІЇ В РОБОТІ З КОНФЛІКТАМИ В ЕПОХУ ШІ……219
Вітюк А. Я. ОНЛАЙН-МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ……225
Гоц-Яковлєва О. В. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ МЕДІАЦІЇ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ……229
Євстаф'єв С. М. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У МЕДІАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ……234
Козлітін І. В. PIIUA: ЛОКАЛЬНА ПСЕВДОНІМІЗАЦІЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ЯК УМОВА БЕЗПЕЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕДІАЦІЇ……239
Лазарук А. Ф. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЗАСІБ МОДЕЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ: ОСВІТНІЙ ВИМІР……244

Ребрій О. ЧАТ-БОТ НА ОСНОВІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЦИФРОВИЙ ПОМІЧНИК СЛУЖБИ ПОРОЗУМІННЯ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОЄКТУВАННЯ ТА ЕТИЧНІ МЕЖІ.....251
Романюк О. Н., Майданюк В. П. ПРОГРАМНА АРХІТЕКТУРА ЦИФРОВОЇ ПЛАТФОРМИ ПІДТРИМКИ МЕДІАЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....255

СЕКЦІЯ 5.МЕДІАЦІЯ В КОНТЕКСТІ ПРАВОСУДДЯ

Бортнік О. Г., Піхурець О. В. ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ МЕДІАЦІЇ ТА ГАРАНТІЇ ДОСТУПУ ДО СУДУ.....260
Верба О. Б., Гайченко А. В. МЕДІАЦІЯ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОВАДЖЕННІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ПРАВОСУДДЯ: ВІД ПРИМУСУ ДО УЗГОДЖЕНОГО ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ.....265
Водоп'ян А. І. ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ ТА ЗАХИСТ ПОТЕРПІЛИХ: НОВІ ПІДХОДИ ДИРЕКТИВИ (ЄС) 2026/1472 ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ.....271
Головко О. М. ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ МЕДІАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ.....276
Канафар В. І. СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ.....281
Кірик А. Ю. МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ТА РОЗВАНТАЖЕННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ.....286
Ковальчук О. Б. ВИСНОВОК СУДОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЯК ТРИГЕР ДЛЯ МЕДІАЦІЇ ТА УКЛАДЕННЯ МИРОВОЇ УГОДИ.....291
Колодюк В. Р. МЕДІАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ.....296
Крестовська Н. М. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНДИКАТОР ПРАВОВОГО ПЛЮРАЛІЗМУ.....301
Озель В. І. КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ МЕДІАЦІЇ ЯК ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ.....307
Пономаренко Д. Ю. ВЗАЄМОДІЯ СУДУ ТА МЕДІАЦІЇ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ОБОВ'ЯЗКОВОГО ДОСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ.....312
Попович Ю. Д. МЕДІАЦІЯ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД У СІМЕЙНИХ СПРАВАХ У СУДАХ СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ.....318
Сампара Н. М. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ВІДНОВНОМУ ПРАВОСУДДІ ЗА УЧАСТЮ НЕПОВНОЛІТНІХ.....324
Свиріпа В. З. СИМБІ З МЕДІАЦІЇ ТА СУДОЧИНСТВА.....329
Теслицький А. А. МЕДІАЦІЯ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТА МЕЖІ ПОВНОВАЖЕНЬ ПРОКУРОРА.....332

Тімофєєва Л. Ю. ЗАСТОСУВАННЯ ВІДНОВНОГО ПРАВОСУДДЯ У СПРАВАХ ПРО КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ: ПРОПОРЦІЙНІСТЬ РЕАГУВАННЯ……336
Тодоресі А. І. МЕДІАЦІЯ ЯК ДІЄВА ГАРАНТІЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД……341
Трошкіна К. Є. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНА……345
Фоменко А. Є. ВИКОНАННЯ УГОД ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МЕДІАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ: МІЖ ПРИВАТНОЮ ДОМОВЛЕНІСТЮ ТА ПУБЛІЧНИМ ПРИМУСОМ……350
Шевчук Б. М. МЕДІАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ПРАВОВИХ СПОРІВ: ПЕРЕВАГИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ……355

СЕКЦІЯ 6. МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ КОНФЛІКТІВ ТА СПОРІВ
Гордецький В. МІЖНАРОДНА МЕДІАЦІЯ В УМОВАХ КРИЗИ МІЖНАРОДНОЇ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ……360
Домбровська О. В. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ……366
Заєць О. Ю. МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ІНФРАСТРУКТУРИ МИРУ В УМОВАХ НОВІТНІХ КОНФЛІКТІВ……371
Зінченко Є. Т. МЕДІАЦІЯ У ТРАНСКОРДОННИХ КОМЕРЦІЙНИХ СПОРАХ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ПРАВОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ……376
Іваненко М. В., Шостак А. О. МЕДІАЦІЯ ТА АСИМЕТРІЯ СИЛ У МІЖНАРОДНИХ КОНФЛІКТАХ: ЧИ МОЖУТЬ ПЕРЕГОВОРИ БУТИ СПРАВЕДЛИВИМИ?……380
Карпишин Н., Стельмах А. ЛІДЕРСТВО ЖІНОК У МИРНИХ ПЕРЕГОВОРАХ І МЕДІАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ……384
Коваль Я. С. ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ ДОМОВЛЕНОСТЕЙ, ДОСЯГНУТИХ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ……389
Костиря О. В. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ З МЕДІАЦІЇ ЯК МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СПОРІВ……393
Подковенко Т. О. ДОБРОВІЛЬНІСТЬ І НЕЙТРАЛЬНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПРИНЦИПИ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ……398

Руднєва А. О., Мальована Ю. Г. ПОЛІТИЧНА МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ СУСПІЛЬНОЇ КОНСОЛІДАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.....403
Татарінова К. В. ІНСТИТУТ МЕДІАЦІЇ В СИСТЕМІ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН ЗА КОРДОНОМ: ГАРМОНІЗАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО СУДОЧИНСТВА З ЄВРОПЕЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ.....407
Федчик А., Потапкіна К. ТРАНСКОРДОННА МЕДІАЦІЯ З ПОВЕРНЕННЯ ДІТЕЙ.....412
Ходюк К. М. ПСИХОЛОГІЧНІ ДИЛЕМИ МЕДІАЦІЇ У СПОРАХ ЩОДО ТРАНСКОРДОННОГО ВИКРАДЕННЯ ДИТИНИ ОДНИМ ІЗ БАТЬКІВ: ТРАВМА, ДОВІРА ТА ГОЛОС ДИТИНИ.....417
Якубін О. КОНЦЕПТ «СХОДІВ ЕСКАЛАЦІЇ» ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ПРОЦЕСИ МЕДІАЦІЇ.....422

СЕКЦІЯ 7. МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Берднікова Д. В. МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНСТРУКТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ.....426
Богінська І. В. ВИКЛАДАННЯ МЕДІАЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТІ ЯК ПРАКТИКА РОЗБУДОВИ МИРУ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ.....430
Борозенець Н. С. ФОРМУВАННЯ МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ДІАЛОГОВІ ТА МЕДІАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ.....434
Бугерко Я. М. ОСОБЛИВОСТІ РЕФЛЕКСИВНОГО УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ У КОНТЕКСТІ МЕДІАЦІЇ.....439
Воробель У. Б. МЕДІАЦІЙНІ НАВИЧКИ ЯК SOFTSKILLS МАЙБУТНІХ ПРАВНИКІВ: ІНТЕГРАЦІЯ МЕДІАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНУ ЮРИДИЧНУ ОСВІТУ.....446
Воробйова А. Л. РОЛЬ УПОВНОВАЖЕНОГО З ПРАВ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВРЕГУЛЮВАННІ ОСВІТНІХ КОНФЛІКТІВ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕДІАЦІЇ.....451
Галанська Є. Р. РОЛЬ МЕДІАЦІЇ У ФОРМУВАННІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ.....456
Головко О. М. МЕДІАЦІЙНИЙ ПІДХІД В ОСВІТНІЙ ВЗАЄМОДІЇ З ВЕТЕРАНАМИ ТА ВЕТЕРАНКАМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТА КОМУНІКАТИВНІ АСПЕКТИ.....461
Горецька Х. В. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕДІАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ В УНІВЕРСИТЕТІ: ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ.....465

Грабинський М. І. ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСЦИПЛІН З МЕДІАЦІЇ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ.....470
Дудник Н. В., Терешко І. Г. МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ.....474
Задорожна О. М. МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ.....480
Іжаківський В. Р. ВІД СУСПІЛЬНОГО ЗАПИТУ ДО ФАХОВОГО РОЗУМІННЯ: ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З МЕДІАЦІЇ ТА РОЗБУДОВИ МИРУ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ.....487
Ілійчук Л. В. МЕДІАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ АЛГОРИТМ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....493
Кабалюк Є. О. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОВНОГО ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ.....496
Карчевська О., Ткач А. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ФАКТОР ЕСКАЛАЦІЇ КОНФЛІКТІВ ПІД ЧАС ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ СЕСІЇ: ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....501
Лукаш К.Р. ФОРМУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД МИРГОРОДСЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ...510
Македонська Л.А. СОЦІАЛЬНО-МЕДІАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....515
Мирза С. С. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ.....520
Мудра О. В. ВИКЛАДАЧ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ЯК МЕДІАТОР МІЖ СТУДЕНТОМ, ТЕКСТОМ І ЦИФРОВИМ СЕРЕДОВИЩЕМ.....525
Музичук Н. В. МЕДІАЦІЯ У ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНИХ МОВ: ІНСТРУМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ МОВНИХ І СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК.....531
Мурай С. Р. МОДЕЛЬ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ ТЕХНІК У ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНІЙ РОБОТІ ШКІЛЬНОГО ПСИХОЛОГА З ПІДЛІТКАМИ ГРУПИ РИЗИКУ.....535
Омельчук Л.В., Коваль В.О. ОСВІТНІЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ЮРИДИЧНІЙ КЛІНІЧНІЙ ПРАКТИЦІ.....540
Пивоварчук А. В. МЕДІАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СТРАТЕГІЙ КРИЗОВОГО РЕАГУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....546
Поліщук О. М. ІНТЕГРАЦІЯ МЕДІАЦІЇ ТА ВІДНОВНИХ ПРАКТИК В ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ.....551
Проценко Д. НАВЧАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ПОЛІТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ.....557

Романюк О. В. ОПТИМІЗАЦІЯ ГРАФІЧНИХ РЕСУРСІВ ВІРТУАЛЬНОГО ТРЕНАЖЕРА МЕДІАЦІЇ ДЛЯ МОБІЛЬНИХ ПРИСТРОЇВ.....562
Роскрут С.О. ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНЕРАТИВНОГО ШІ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ BATNA ТА WATNA СТОРІН У МЕДІАЦІЇ.....566
Свергун А. С. МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ДІАЛОГУ571
Середницька І. А. СВОЄЧАСНЕ РЕАГУВАННЯ ТА ПРЕВЕНЦІЯ: УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ ЦЕНТР МЕДІАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ МІЖ УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ.....576
Османова А. М. МЕДІАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ: ФОРМУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНОМУ НАВЧАННІ.....581
Тоненчук Т. В. МЕДІАЦІЯ У НАВЧАННІ ІНОЗЕМНИХ МОВ ЯК КЛЮЧОВА ГНУЧКА НАВИЧКА ДЛЯ СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....586
Хомич О. В., Кондратенко І.В. МЕДІАЦІЯ У МІЖДИСЦИПЛІНАРНОМУ СУПРОВОДІ ДІТЕЙ ІЗ ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ: ВЗАЄМОДІЯ СІМ'Ї, ОСВІТИ ТА РЕАБІЛІТАЦІЙНОЇ КОМАНДИ.....591
Швайко І. Є., Підгородецький В. О. ПОТЕНЦІАЛ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК У РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ.....596
Ювковецька Ю. О. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ.....601
Яворівська О. І. РОЛЬ ШКІЛЬНОЇ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННІ КОНФЛІКТІВ «УЧЕНЬ – УЧИТЕЛЬ».....606

СЕКЦІЯ 8. МЕДІАЦІЯ: НОВІТНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНІ ПЕРСПЕКТИВИ
Андрєєва Я. Ф. ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СТІЙКОСТІ МЕДІАТОРА.....610
Антонова О. Р. АВІАЦІЙНА МЕДІАЦІЯ ЯК СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ НАПРЯМ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ.....615
Бабин А. О. ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ.....618
Біловус Л., Васильків О. МЕДІАЦІЯ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ: КОМУНІКАТИВНІ ПРАКТИКИ, ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ.....622
Бондаренко-Зелінська Н. Л. ДОВІРА ЯК ФУНДАМЕНТ МЕДІАЦІЇ: ІНСТРУМЕНТИ ПЕРЕХОДУВІД ПРОТИСТОЯННЯ ДО ПРИМИРЕННЯ.....627

Вишневська Г. Б. ЖУРНАЛІСТ ЯК МЕДІАТОР СУСПІЛЬНОГО ДІАЛОГУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНІ МЕЖІ.....636
Волкова Н. О. ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦИВІЛЬНІ КОРПУСИ МИРУ В УКРАЇНІ: РОЛЬ «УНІВЕРСИТЕТУ 3.0».....643
Гаврилюк Р. О., Пацурківський П. С. КОНЦЕПЦІЯ ДІАЛОГІЧНОСТІ М. БУБЕРА ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ КЛЮЧ ДО РОЗУМІННЯ МЕДІАЦІЇ...650
Голинська М. І. ОСОБЛИВОСТІ ОНЛАЙН МЕДІАЦІЇ: ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РОБОТУ МЕДІАТОРА.....656
Гордієнко Д. А. МЕДІАЦІЯ ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....661
Дзевелюк М. В., Дзевелюк А. В. МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗМІЦНЕННЯ КІБЕРСТІЙКОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....665
Дикий Я. О. ПРОФАЙЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ НЕВЕРБАЛЬНОЇ ПСИХОДІАГНОСТИКИ У ПЕРЕГОВОРНОМУ ПРОЦЕСІ: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД.....670
Дмитрук І. М. ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВНИКА В УМОВАХ РЕАЛЬНОГО ТА ПОТЕНЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....675
Доній Н. Є. ДІАЛОГ ЯК ПОДОЛАННЯ ДОМІНУВАННЯ:ПРОЕКЦІЯ ФІЛОСОФСЬКОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ДОРОБКУ П. ФРЕЙРЕ НА МЕДІАЦІЮ.....679
Дукаль В. А. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ІТАЛІЇ.....684
Зайченко А. КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ В АНГЛОМОВНОМУ МЕДІАЦІЙНОМУ ДИСКУРСІ.....689
Єфтєні Н.М. МЕДІАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА:МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ.....695
Коломієць Т. В. КУЛЬТУРА ДІАЛОГУ ЯК КЛЮЧОВА ЦІННІСТЬМЕДІАЦІЇ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПОГЛЯД.....699
Котенко Т. М., Котенко Я. В. ТРУДОВА МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ ПРАВ У ТРИСТОРОННІХ ВІДНОСИНАХ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ.....702
Котуха А. О., Кушкевич Б. С. СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ У СПОРАХ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ НЕПОВНОЛІТНІХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....707
Крижановська А. В., Біскуп В. С. РОЛЬ МЕДІАТОРА У ПОДОЛАННІ ДЕЗАДАПТИВНИХ СТРАТЕГІЙ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ В СІМЕЙНО-ШЛЮБНИХ КОНФЛІКТАХ.....713

Москаленко О. І. СКАЖИ - ПОЧУЙ: СПІЛКУВАННЯ, ПЕРЕГОВОРИ ТА МЕДІАЦІЯ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.....718
Нестеренко Л. Б. ПРАВОВА ПРИРОДА ВЗАЄМОДІЇ МЕДІАЦІЇ ТА ПЕРЕХІДНОГО ПРАВОСУДДЯ.....723
Нестерова М. О. ТРАНСФОРМАТИВНА МЕДІАЦІЯ В ФОКУСІ ПАРАДИГМИ НЕЙРОРІЗНОМАНІТТЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....729
Ніколайчук О. В. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ МЕДІАЦІЇ.....734
Полотнянко О. І. КІБЕРІНЦИДЕНТИ В ОНЛАЙН-МЕДІАЦІЇ: ПРАВОВІ ОБОВ'ЯЗКИ ЩОДО РЕАГУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.738
Сєдашова О. А., Левченко Д. С. ОСВІТНІЙ ЦЕНЗ МЕДІАТОРА ЯК ПРОГАЛИНА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО МЕДІАЦІЮ.....743
Строцень А. І. МОВА ДИЗАЙНУ ЯК ІНСТРУМЕНТ МЕДІАЦІЇ МІЖ ЗАМОВНИКОМ ТА АУДИТОРІЄЮ.....748
Філіпович В. М. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ.....752
Шарафін О. В. НЕЙТРАЛЬНІСТЬ МЕДІАТОРА ЯК УМОВА САМОВИЗНАЧЕННЯ СТОРІН У ДІАЛОЗІ.....758
Шмаленко Ю. І. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО МЕДІАЦІЇ У ЦИВІЛЬНИХ СПОРАХ.....763
Шрагіна Л. І. МЕДІАЦІЯ ЯК ПРОЦЕСУ КОНТЕКСТІ ЗАКОНІВ РОЗВИТКУ ШТУЧНИХ СИСТЕМ.....768

1. МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ БІЗНЕСУ ТА ПРАЦІ

EVOLUTION OF BUSINESS CONFLICTS: FROM PSYCHOLOGICAL RESISTANCE TO GAME SIMULATIONS

ЕВОЛЮЦІЯ БІЗНЕС-КОНФЛІКТІВ ВІД ПСИХОЛОГІЧНОГО ОПОРУ ДО ІГРОВИХ СИМУЛЯЦІЙ

Varyvoda M.
Mediator, Lawyer at KK Consulting,
Kyiv, Ukraine

Варивода М.
медіатор, юрист KK Consulting,
Київ, Україна

Korniiets K.
Facilitator at Medianos, Head of KK Consulting,
Kyiv, Ukraine

Корнієць К.
фасилітатор Medianos, керівник KK Consulting,
Київ, Україна

Інституційна та психологічна межа функціонування українського бізнесу в умовах війни. Сучасний український бізнес функціонує в умовах екстремального зовнішнього та внутрішнього тиску. Традиційні інструменти управління персоналом – тестування, складання профілів посад, визначення психотипів або навіть неформальні методи оцінки – демонструють свою повну недієздатність під час війни. В умовах постійної психотравматизації конфлікти всередині компаній набувають деструктивного характеру, адже вони зупиняють критичні операційні процеси, розколюють командну єдність та руйнують багаторічні партнерства, незважаючи на усвідомлення критичної потреби в консолідації.

Двозначність сприйняття медіації: «рятівне коло» проти «джина у пляшці». Медіація в умовах воєнного стану виступає стратегічним інструментом збереження цілісності бізнес-структури. Проте серед топ менеджменту,

керівників підприємств та HR-фахівців існує виражений стійкий психологічний бар'єр щодо її застосування. Залучення третьої нейтральної сторони часто сприймається як загроза виходу з-під контролю прихованих емоцій виснаженого колективу («джин у пляшці»), що, на думку керівництва, може остаточно зруйнувати робочу дисципліну та керованість організацією.

Конфлікт формальних вимог бізнес-системи та виснаженої людської психіки. Основне джерело загострення корпоративних конфліктів полягає в протиріччі між знеособлено бізнес-машиною (що оперує KPI, дедлайнами, графіками та інструкціями) та базовою потребою працівника в фізичному і психологічному виживанні в умовах постійних повітряних тривог, блекаутів, невизначеності й дефіциту сну посилення формального контролю викликає потужний підсвідомий опір. Юридичні та директивні механізми фіксують порушення, але абсолютно безсилі щодо їх усунення або відновлення втраченої довіри й лояльності.

Зміна концепту мотивації та феномен «тихого звільнення» (quietquitting). В умовах тривалого стресу відбулася фундаментальна трансформація ціннісних орієнтирів працівників: збереження власного ментального здоров'я стало вищим пріоритетом за абсолютну відданість корпоративним інтересам. Ігнорування цієї трансформації з боку працедавців призводить до поширення явищ «тихого звільнення», коли співробітники виконують виключно формальний мінімум обов'язків. Це позбавляє компанію інноваційного драйву, ініціативи та внутрішньої енергії розвитку.

Розрив поколінь як критична точка напруги та точка входу для медіатора.Війна загострила інтергенераційні конфлікти у компаніях: керівний склад (50–60 років), сформований у парадигмі авторитету посади та «роботи заради виживання», стикається з молодим ядром виконавців (20–30 років), для яких ключовими є особисті кордони, ментальне здоров'я та гнучкість. Без кваліфікованого посередництва цей розрив перетворюється на виснажливу війну в середині компанії, тоді як фахова медіація перетворює його на ресурс для створення збалансованої системи комунікацій.

Синдром «сполучених посудин» у внутрішніх та зовнішніх комунікаціях.Сучасний інформаційний простір повністю ліквідував кордони між внутрішнім життям компанії та її зовнішнім середовищем. Приховане невдоволення працівників через несправедливість чи неетичне ставлення негайно виходить у соціальні мережі та медіа, спричиняючи масштабні репутаційні кризи. Своєю чергою, репутаційні помилки бренду у зовнішньому полі (токсичний маркетинг, спекуляції на темі війни) демотивують співробітників, викликають «сором за компанію» та руйнують корпоративну ідентичність.

«Пастка HR-відділів» та проблема професійної нейтральності.

HR-директори (HRD) та служби управління персоналом потрапляють у пастку принципу «не виносити сміття з хати». Залучення зовнішнього медіатора трактується ними як визнання власної професійної неспроможності. Водночас спроби вирішити глибинний конфлікт власними силами зазнають поразки через брак довіри з боку працівників, які сприймають HR-фахівця як представника інтересів власника. Це підкреслює критичну потребу в залученні незалежної зовнішньої команди медіаторів.

Еволюція переговорних інструментів: від консервативної медіації до гейміфікації.Класична медіація, хоч і працює з істинними інтересами сторін замість жорстких позицій, у часи війни стикається з браком психологічного ресурсу учасників для виснажливих багатогодинних перемовин. Відповіддю на потребу зменшення психологічного бар'єру та захисних реакцій перевантаженої психіки стала гейміфікація переговорних процесів і впровадження ігрових симуляцій.

Метод Medianos® як сучасний міжнародний стандарт конфлікт-менеджменту. Експериментальний метод Medianos®, розроблений Массіміліано Феррарі*, анонсований до презентації на IX Всесвітньому саміті з державного управління у Барселоні (жовтень 2026 року), представляє доказову управлінську технологію. Переведення конфлікту в ігрову симуляцію знімає

стигму, знижує страх вразливості та дозволяє учасникам подивитися на власну поведінку зі сторони.

Трансформація ролі HRD та діагностичний потенціал ігрових симуляцій.Застосування методу Medianos® дозволяє навчати HR-фахівців компетенціям модераторів змін. Симуляція працює як «діагностичний рентген», який виявляє латентні образи, маніпуляції та комунікаційні затори за кілька годин замість місяців судових чи корпоративних війн. Інструмент легалізує залучення зовнішніх медіаторів, знімаючи з HR-департаменту обвинувачення в неспроможності та перетворюючи його на стратегічного партнера.

Імплементація інноваційних методів медіації в українську бізнес-практику.Адаптація та використання методу Medianos® в Україні демонструє конкретні практичні результати: зупинку масових звільнень, відновлення керованості командами та безпечне трансформування емоційної напруги в життєздатні ділові домовленості. Медіація перестає бути процедурою реагування на надзвичайні події, стаючи основою нової екосистеми корпоративної безпеки та євроінтеграції українського бізнесу.

---

*Масиміліано Феррарі - автор методу “Медіанос “, декан факультету інновацій в AUGE (Università AUGE - AccademiaUniversitariadegliStudiGiuridiciedEuropei), акредитований медіатор Міністерства юстиції Італії та офіційний медіатор Торгово-промислових палат Лекко, Комо й Сондріо.

Література:

1. Корнієць К., Варивода М. Медіація у сфері бізнесу в умовах війни: рятівне коло чи джин у пляшці? *Аналітична стаття*. 2026.

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.

3. Ferrari M. Medianos: la community e il gioco per imparare a stare nei conflitti. *Il Giornale d'Italia*. URL:Massimiliano Ferrari (MEDIANOS, community e gioco): “S'impara a saper stare nei conflitti, a litigare" - Il Giornale d'Italia

4. Metodo Medianos nel Master in Coaching. *Bianco Lavoro Academy*. URL:Metodo Medianos nel Master in Coaching | Bianco Lavoro

5. Dialogica Studio. Approfondimento metodologico: il sistema Medianos nella gestione delle controversie. URL:DIALOGICA STUDIO Medianos - DIALOGICA STUDIO

6. ADR Medianos: Official Platform & Case Studies. URL:MEDIANOS

7. 100 passi verso Medianos: Raccolta di casi studio e applicazioni pratiche della mediazione ludica. Associazione ADR Medianos, Edizioni Professionali.

THE EFFECTIVENESS OF MEDIATION IN CORPORATE PRACTICE

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕДІАЦІЇ У КОРПОРАТИВНІЙ ПРАКТИЦІ

Hamliuk B. S.
student of the Faculty of Law,
Ivan Franko National University of Lviv,
Lviv, Ukraine

Academic Supervisor - Iryna Shpuhanych, PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Intellectual Property, Information and Corporate Law

Гамлюк Б. С.
студент юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка,
Львів, Україна

Науковий керівник - Шпуганич Ірина Ігорівна, к.ю.н., доцент, доцент кафедри інтелектуальної власності, інформаційного та корпоративного права

Nowadays, the European and Ukrainian paths of development of Alternative Dispute Resolution (ADR) legislation tend to harmonize, as Ukraine is moving towards the European Union (EU) approach. Mediation, as an ADR method, has already shown its ability to handle cases that require less bureaucracy but more flexibility and confidentiality, namely in family law and divorce cases.

The question is: when it comes to disputes that involve commercial interests or corporate “dead ends”, can mediation be a “panacea” for the parties involved? According to industry best practices, we can find the right answer in that regard. Let us examine Ukraine’s perspective today. Despite Ukraine’s 2021 Law on Mediation, its integration into business practice remains slow. To fully implement mediation in corporate processes, three key steps are required:

- establishing legal standards for mediator training and accreditation;
- raising business awareness of its benefits;
- making mediation a mandatory pre-trial stage for certain cases, particularly corporate disputes.

In contrast, mediation is already a standard corporate practice in the EU. In Germany and the UK, courts actively recommend it and even penalize parties who unreasonably refuse to participate [1, c. 2].

To understand the practical value of this approach, one must consider typical corporate conflicts. A prime example is a corporate "deadlock", which frequently occurs in 50/50 ownership splits when founders are unable to reach a majority decision at general meetings. In such paralyzed scenarios, corporate mediation becomes a crucial resolution tool. Judicial practice shows that courts suspend case proceedings in connection with the conduct of mediation (Ruling of the Supreme Court dated November 16, 2023, in case No. 910/18802/21 (910/3246/22)).

In the absence of a corporate agreement, mediation can be applied at any stage of dispute resolution (Ruling of the Supreme Court dated November 28, 2023, in case No. 465/6496/19). Furthermore, the judicial system is currently overloaded, which is why judges, when opening

proceedings in cases concerning a corporate dispute, emphasize and draw the parties' special attention to the possibility of reconciliation through mediation [2, c. 1].

So, what do we have now? Courts of Ukraine encourage parties to settle their disputes via mediation. But let’s consider a real case scenario: you are a Ukrainian businessman, who embeds the “dispute resolution clause” as everyone suggested: all disputes shall be settled by the courts of Ukraine. I believe that person did not make a mistake here, as the only way to protect your business and your assets in our country is through the courts, and there is no way around it as of today in Ukraine. I reckon that only the fear of a lack of security against unfair counterparties is the reason why mediation is still not a first choice for enterprises in Ukraine. Therefore, parties to a corporate agreement cannot be certain that any settlement they enter into can be enforced with the same degree of certainty as a court judgment.

At this point, a clear conceptual distinction must be made between strict «corporate disputes» and broader conflicts within «corporate practice». «Corporate dispute» traditionally implies an internal conflict between a legal entity and its

participants or shareholders. In such internal disputes, the parties often have unequal bargaining power, and the costs of engaging a professional mediator can sometimes be quite expensive, rapidly exceeding standard court fees, which makes mediation an unpopular choice in these specific cases. Therefore, as an off-topic remark, it should be noted that the subsequent examples in this paper focus on the broader realm of "corporate practice". In these commercial scenarios, where corporate entities operate on an equal footing, the strategic and financial benefits of mediation are most vividly realized. Now let us examine the foreign approach.

The practical effectiveness of such out-of-court mechanisms is vividly demonstrated in international practice. For instance, a notable case study involves a joint venture dispute between a Finnish and an Indian company, governed by a multi-tiered clause requiring mediation prior to arbitration. Over four years, several disputes severely damaged their relationship, making both sides eager for a quick resolution. Crucially, instead of treating mediation as a mere formality before arbitration, the parties engaged genuinely to resolve their differences. With mutual commitment and the guidance of a commercially savvy mediator, mediation proved to be a swift and effective method for reaching a mutually satisfactory commercial deal. This illustrates that taking full advantage of mediation can successfully navigate even the most complex disputes [3, c. 2].

Beyond individual joint ventures, global multinational corporations also actively rely on mediation to resolve high-stakes conflicts. A prime example is the massive patent dispute between Apple Inc. and Samsung Electronics, which spanned dozens of countries over five years. Facing mounting legal costs and reputational risks, the parties agreed to mediation in 2014. A neutral mediator facilitated dialogue between top executives, leading to a partial out-of-court settlement that significantly de-escalated the confrontation.

Similarly, in 2004, Polo Ralph Lauren utilized voluntary pre-trial mediation to resolve complex labor claims. This proactive approach allowed the company to avoid negative publicity and protect its brand reputation. Both cases prove that even in fiercely competitive environments, professionally managed mediation serves as a

highly effective alternative to prolonged and costly litigation [2, c. 3].

To summarize, while mediation may not be an absolute "panacea" for every corporate conflict, it has undeniably proven to be a highly flexible and cost-efficient mechanism for resolving complex business disputes and corporate deadlocks. The experience of global corporations and international joint ventures demonstrates that, with genuine mutual commitment, mediation preserves business relationships, brand reputation, and financial resources far better than traditional litigation. For Ukraine, the primary hurdle remains the lack of business trust and the prevailing fear that mediated settlements lack the robust enforcement guarantees of a court judgment. For mediation to become the first choice for Ukrainian enterprises, the legal framework must evolve not only to encourage out-of-court settlements but to provide them with enforcement mechanisms equivalent to judicial decisions. Once this security barrier is overcome, Ukrainian business will be able to fully embrace and benefit from the European approach to alternative dispute resolution.

Література:

1. Усатюк Л. Медіація як інструмент ефективного вирішення корпоративних спорів для українського бізнесу. *ЛІГА:ЗАКОН*. 2025. № 15. С. 2. URL: https://investlaw-group.com/app/uploads/2025/04/yuryst-zakon-golovna-stattya-mediacziya-yak-instrument-efektyvnogo-vyrishennya-korporatyvnyh-sporiv-dlya-ukrayinskogo-biznesu.pdf

2. Охріменко В. Від конфлікту до компромісу: медіація в корпоративних спорах. *Юрист & Закон*. 2025. С. 1. URL: https://lcf.ua/thought-leadership/litigation/vid-konfliktu-do-kompromisu-mediatsiya-v-korporatyvnyh-sporah

3.Sunil Rai. Mediation has shown itself to be a powerful tool for bringing a speedy and effective end to cross-border disputes while preserving the commercial relationship between them. *Dentons, Legal ERA newsletter*. 2021. URL: https://dentons.rodyk.com/en/insights/alerts/2021/january/11/mediating-joint-venture-disputes

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF CONDUCTING BUSINESS NEGOTIATIONS WITH COUNTERPARTS WITH SCHIZOID CHARACTER ACCENTUATION

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БІЗНЕС-ПЕРЕГОВОРІВ З ОПОНЕНТАМИ ІЗ ШИЗОЇДНОЮ АКЦЕНТУАЦІЄЮ ХАРАКТЕРУ

Dihai O.V.
master's student in the educational and professional
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - PhD in Law, Associate Professor O. M. Yaremko

Дігай О. В.
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - кандидатка юридичних наук, доцентка О. М. Яремко

Результат ділових переговорів значною мірою визначається психологічними особливостями учасників. Прийоми, що передбачають відкритий емоційний обмін та орієнтацію на стосунки, не завжди ефективні у взаємодії з опонентами із шизоїдними рисами. Особливості переговорів із такими співрозмовниками, зокрема з тими, хто обіймає посади топменеджерів, становлять практичний інтерес і потребують окремого осмислення.

Мета дослідження - визначити особливості ведення ділових переговорів з опонентами із шизоїдними рисами та описати способи етичного врахування їхніх емоційних реакцій у переговорному процесі.

Робота ґрунтується на аналізі психологічної та управлінської літератури, узагальненні практичних спостережень і професійній рефлексії автора. Спостереження накопичено під час регулярного ведення ділових переговорів, зокрема з керівниками компаній-партнерів. Психодіагностика учасників не проводилася, тому співвіднесення особливостей їхньої поведінки із шизоїдними

рисами має характер припущення. Імена учасників, назви компаній і зміст конкретних домовленостей не розголошуються.

Методика переговорів значною мірою залежить від психологічних особливостей опонента: аргумент, що переконує одного, може відштовхнути іншого. Тому досвідчений переговорник спершу оцінює стиль поведінки співрозмовника, а потім добирає спосіб аргументації, темп і формат взаємодії.

Теоретичними орієнтирами для розгляду характерологічних відмінностей є праці К. Леонгарда та Е. Кречмера [3, 4]. Ці підходи мають різні підстави й сферу застосування, тому їх використання для осмислення поведінки учасників переговорів потребує обережності.

За досвідом автора, переговори з опонентами, поведінка яких співвідноситься з описами шизоїдних рис, належать до найскладніших. Їхні емоційні реакції важко зчитати, зворотний зв'язок стриманий, а апеляція до емоцій чи стосунків у спостережуваних випадках була малоефективною.

У роботі шизоїдна акцентуація розглядається як поєднання виражених рис характеру в межах норми, а не як діагноз психічного розладу. Психоаналітичні описи шизоїдних особливостей представлені у працях Г. Ґантрипа та Н. Мак-Вільямс. Зокрема, Г. Ґантрип розглядає інтровертованість, зосередженість на внутрішньому світі та відстороненість [2, с. 41–42]. У першому виданні книги Н. Мак-Вільямс цій проблематиці присвячено окремий розділ «SchizoidPersonalities» [5, с. 189–204]. Ці праці використано як теоретичні орієнтири для осмислення авторських спостережень.

У переговорному процесі автор звертав увагу на такі поведінкові прояви: стриманість, небагату міміку й жестикуляцію; небажання підтримувати світську розмову; орієнтацію на логіку та ідеї; пропонування несподіваних рішень, пояснення яких потребувало додаткових запитань; відсторонення у відповідь на тиск - короткі відповіді, паузи або уникання контакту. Водночас ці прояви можуть мати різні причини й не є специфічними лише для шизоїдних рис.

Важливою особливістю окремих опонентів була побудова власної моделі домовленості, раціональної та внутрішньо узгодженої з погляду їхнього світосприйняття. Така модель часто була ретельно продумана й могла мати особисте значення. Саме тому пряма полеміка щодо її логіки нерідко виявлялася малопродуктивною: співрозмовник докладно знав власну аргументацію та послідовно її захищав.

За спостереженнями автора, чутливою темою для окремих опонентів була не сама модель домовленості, а розрив між моделлю та її реалізацією. Модель зазвичай була вибудувана ретельно, тому її критика не завжди переконувала співрозмовника. Натомість зауваження щодо недосконалості виконання, навіть за прийнятності самого рішення, спиралися на конкретні факти й іноді зачіпали опонента особливо сильно.

У низці спостережуваних випадків ситуація розгорталася за такою послідовністю.

1. Обговорення реалізації. Сторона переговорів указує на розбіжності між моделлю та практикою її виконання.

2. Ситуативна емоційна реакція. У відповідь виникають різкі заперечення, роздратування або гнів. Можна припустити, що зауваження сприймається як посягання на особисто значущі для опонента уявлення, проте причини реакції потребують окремого з’ясування.

3. Тимчасове переривання переговорів. На цьому етапі розмова може припинитися або сторони беруть паузу.

4. Відкладене усвідомлення. «Аналітичний сором». Людина із шизоїдними рисами, яка обіймає посаду топменеджера, може згодом проаналізувати перебіг переговорів і власну емоційну реакцію. Вона може усвідомити, що втратила емоційний контроль і відступила від власного стандарту раціональності. Для можливого опису такого переживання автор пропонує робоче поняття «аналітичний сором».

5. Відновлення переговорів. В окремих випадках опонент повертався до переговорів із більшою готовністю до перегляду позиції, що створювало передумови для конструктивнішого діалогу.

Ця динаміка не є універсальною та не спрацьовує гарантовано: вона описує тенденцію, помічену автором у власній практиці. Поняття «аналітичний сором» використовується як робоче авторське означення можливого переживання, пов'язаного з відкладеним усвідомленням втрати емоційного контролю. Саме повернення до переговорів не доводить переживання сорому. Запропоноване пояснення не претендує на статус доведеного психологічного феномену й потребує емпіричної перевірки.

На основі власних спостережень автор вважає доцільним дотримуватися таких рекомендацій:

- говорити по суті, структуровано, з фактами, цифрами й логічними аргументами; надсилати матеріали заздалегідь;
- давати час на обдумування та не вимагати рішення «тут і зараз»; погоджувати можливість письмового спілкування;
- виявляти щирий інтерес до ідей та експертизи опонента;
- обирати спокійну обстановку, невеликий склад учасників і передбачуваний формат зустрічі;
- обговорювати розбіжності між моделлю та її реалізацією коректно, спираючись на перевірювані факти й уникаючи особистісних оцінок;
- перевіряти розуміння та фіксувати домовленості письмово, адже стриманість не означає згоди.

Зосередження на проблемі, інтересах сторін та об'єктивних критеріях узгоджується з підходом до переговорів Р. Фішера і В. Юрі [1].

Якщо в опонента виникла різка емоційна реакція, доречно сприймати паузу як можливу частину процесу, не тиснути на нього й погодити подальший контакт. Після повернення важливо забезпечити спокійне продовження розмови, не використовуючи попередній епізод проти співрозмовника. Власні

пропозиції можна подавати як доопрацювання його рішення, якщо вони справді мають такий зміст, відкрито пояснюючи запропоновані зміни.

Ці спостереження можуть бути корисними й у медіації: під час погодження темпу роботи, способів обміну пропозиціями та необхідності перерв. Вибір формату має спиратися на потреби учасників і їхній зворотний зв'язок.

Описані особливості мають допомагати краще розуміти опонента. Тому автор вважає за необхідне чітко визначити етичні межі: навмисно провокувати емоційну реакцію неетично; психологічні особливості не можна використовувати для тиску чи отримання односторонньої вигоди; мета переговорів полягає не в тому, щоб «зламати» опонента, а в тому, щоб знайти спосіб раціональної взаємодії. Важливо зберегти гідність учасників, довіру між сторонами та можливість подальшої співпраці. Угода, досягнута під тиском, може обернутися втратою довіри й ускладненням ділових стосунків.

Отже, методика ділових переговорів залежить від індивідуальних особливостей учасників. Спосіб аргументації, темп і формат взаємодії доцільно добирати з урахуванням поведінки та зворотного зв'язку співрозмовника. За спостереженнями автора, у переговорах з окремими опонентами із шизоїдними рисами складність становили стримане вираження емоцій, обмежений зворотний зв'язок і чутливість до обговорення розбіжностей між моделлю домовленості та результатами її виконання.

Авторське поняття «аналітичний сором» запропоновано як можливе пояснення частини ситуацій, у яких після емоційної реакції та паузи відбувалося повернення до предметного діалогу. Етична взаємодія передбачає відмову від провокування емоційних реакцій і використання вразливості, натомість - структуровану, поважну комунікацію зі збереженням гідності сторін.

Література:

1. Fisher R., Ury W. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In* / B. Patton, ed. Boston : Houghton Mifflin, 1981. XIII, 163 p.

2. Guntrip H. *Schizoid Phenomena, Object-Relations and the Self*. Madison, Connecticut : International Universities Press, 1992. 437 p.
3. Kretschmer E. *Körperbau und Charakter: Untersuchungen zum Konstitutionsproblem und zur Lehre von den Temperamenten*. Berlin : J. Springer, 1921. 192 S.
4. Leonhard K. *Akzentuierte Persönlichkeiten*. Berlin : Verlag Volk und Gesundheit, 1968. 287 S.
5. McWilliams N. *Psychoanalytic Diagnosis: Understanding Personality Structure in the Clinical Process*. New York : Guilford Press, 1994. XVIII, 398 p.

ON THE USE OF MEDIATION IN PUBLIC LAW DISPUTES

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ СПОРАХ

Hrabova Y. S.
Student of the Faculty of Law,
Vasyl Stus Donetsk National University
Vinnytsia, Ukraine

Academic Supervisor - Liliia Amelicheva, Doctor of Laws, Professor, Professor at the Department of Civil Law and Procedure, Vasyl Stus Donetsk National University

Грабова Є. С.
студентка юридичного факультету
Донецького національного університету імені Василя Стуса
Вінниця, Україна

Науковий керівник - Амелічева Лілія Петрівна, д.ю.н., професор, професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса

Взаємовідносини між особою та органами публічної влади належать до найбільш конфліктних сфер суспільного життя. Рішення, дії чи бездіяльність суб’єктів владних повноважень щоденно зачіпають права й інтереси громадян, а суд і дотепер традиційно розглядається як основний спосіб їх захисту.

На наш погляд, судовий розгляд публічно-правових спорів не завжди є найбільш ефективним. Упродовж 2025 року до місцевих адміністративних судів надійшло 581 535 справ і матеріалів, що на 14 % більше, ніж у 2024 році [1, с. 3], а на розгляд однієї справи суддя окружного адміністративного суду в середньому витрачав 118 днів проти 97 днів роком раніше [1, с. 10]. Станом на 1 січня 2026 року залишалися нерозглянутими 223 285 справ і матеріалів, або 30 % тих, що перебували на розгляді [1, с. 11]. До того ж, судове рішення не завжди повністю нейтралізує конфлікт між особою та органом влади по суті й в окремих випадках може навіть викликати недовіру громадян до суб'єктів владних повноважень. Ось чому актуальним є питання про альтернативні шляхи вирішення таких спорів, серед яких і медіація.

Застосування медіації у сфері публічного права має свою специфіку. Органи влади діють виключно на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [2, ч. 2 ст. 19], а тому не можуть розпоряджатися публічним інтересом так вільно, як приватні особи розпоряджаються власними правами. Постає питання: що в публічно-правовому спорі взагалі може бути предметом домовленості? Без чіткої відповіді виникає правова невизначеність як для громадян, так і для посадовців. Саме тому межі застосування медіації в таких спорах варто визначити і в теорії, і на практиці.

Правову основу застосування медіації у публічно-правових спорах становлять Закон України «Про медіацію» та Кодекс адміністративного судочинства України. Закон поширюється на врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі адміністративних, і дозволяє проводити медіацію як до звернення до суду, так і під час судового провадження [3, ст. 3]. Закон допускає, що для окремих категорій спорів можуть бути передбачені особливості проведення медіації [3, ст. 3], однак, на думку деяких науковців, окремого інституту адміністративної медіації та визначеного статусу органів влади як її сторін національне законодавство не містить [4, с. 380]. У межах адміністративного процесу врегулювання спору забезпечує примирення сторін: воно може бути повним або частковим, ґрунтується на взаємних поступках і може виходити за межі предмета спору, якщо це не порушує прав третіх осіб, проте його умови не можуть суперечити закону або виходити за межі компетенції суб'єкта владних повноважень, а затверджуються вони ухвалою суду [5, ст. 190]. Інакше кажучи, сторони можуть домовлятися за позовні вимоги, але не ширше за повноваження органу. На практиці ці можливості використовуються обмежено [4, с. 375; 6, с. 80]. Така межа відповідає конституційним засадам діяльності органів влади [2, ч. 2 ст. 19]. Тому диспозитивність, притаманна приватному праву, у публічному праві вона поступається принципу законності: домовленість можлива лише в межах дискреції органу [4, с. 377].

Проте саме тут виникає суперечність. Медіація будується на добровільності та самовизначенні сторін [3, ст. 4]: сторони самі вирішують, на що погодитися. Орган влади такої свободи не має. Ще у 2013 році, під час обговорення проєкту Закону про медіацію, Комітет Верховної Ради з питань верховенства права та правосуддя вказував, що запровадження медіації як підстави для закриття провадження в адміністративній справі не узгоджується з конституційними засадами діяльності публічної влади, волевиявлення якої має імперативний характер [цит. за: 7, с. 709]. Як вважають інші дослідники цього питання, серед причин, що стримують застосування медіації в адміністративному судочинстві, є відсутність у органів публічної влади відповідних повноважень, а також ризик відповідальності за примирення та особливий склад сторін [6, с. 80]. Водночас звідси не випливає, що медіація у публічних спорах повністю неможлива: орган влади не може домовлятися про публічний інтерес як такий, але може домовлятися про шляхи його реалізації там, де закон залишає йому вибір. Наприклад, домовитися можна про те, як і коли виконати рішення, але не про те, чи мав орган право його ухвалювати.

Виходячи з цього, межу домовленості в публічно-правовому спорі пропонується визначати за трьома запитаннями, які можна поставити в будь-якій ситуації: 1) чи має орган повноваження на дію, яка є предметом домовленості; 2) чи залишає норма йому вибір між кількома правомірними варіантами; 3) чи залишаються незачепленими права людей, які в медіації не беруть участі.

Якщо на всі три запитання відповідь ствердна, питання може бути предметом домовленості, а якщо хоча б на одне негативна, то ні. До питань, що проходять цей тест, належать, наприклад, строки й порядок виконання рішення, спосіб усунення порушення, форма відшкодування та його обсяг, якщо закон не встановлює його імперативно. А от домовитися про те, щоб орган видав дозвіл, на який особа за законом не має права, не можна за жодних умов, бо в цьому разі немає ні повноважень, ні вибору. У літературі медіабельними вважають, зокрема, окремі спори у сфері публічної служби (щодо оцінювання службовців, етичних

питань та внутрішньоорганізаційних взаємин), якщо орган діє в межах своєї дискреції [4, с. 379; 6, с. 79–80]. Такий підхід не звужує медіацію, а лише показує, де вона має сенс.

Щоб домовленість у межах цього критерію не стала способом обійти закон, потрібні певні гарантії. Першою з них є судове затвердження: суд відмовляє у затвердженні умов примирення, якщо вони суперечать закону або порушують права інших осіб [5, ст. 190]. Для посадової особи це є додатковим захистом: домовленість, схвалену судом, набагато складніше розглядати як перевищення повноважень. Позасудова медіація такого контролю не має, тому, на думку Є. В. Михайловської, їй потрібні додаткові інституційні механізми [4, с. 376–377]. Другою гарантією є захист третіх осіб: якщо спір може вплинути на їхні права, медіація не проводиться [3, ст. 3; 5, ст. 190]. Третьою - є прозорість [4, с. 376]. Конфіденційність медіації [3, ст. 4] виправдана у приватних спорах, але орган влади діє від імені держави, тому громадяни мають розуміти, на яких засадах він іде на компроміс.

У 83 % розглянутих місцевими судами адміністративних справ позов задоволено [1, с. 14], а отже, органи влади у судах нерідко програють. Для них мирне врегулювання може бути не поступкою, а способом уникнути програшу. Проте є й зворотний бік: орган, який очікує програшу, може погодитися на умови, що виходять за межі його повноважень, аби лише закрити справу. Саме тому межі домовленості мають бути чіткими.

Директива 2008/52/ЄС про медіацію, яка стосується транскордонних спорів, не поширюється, зокрема, на адміністративні питання та відповідальність держави за здійснення владних повноважень [8, ст. 1]. Отже, такі спори вирішуються окремо від цивільних. Приклад окремого регулювання є в Польщі: її Кодекс адміністративного провадження містить окремий розділ про медіацію й дозволяє самому органу влади її ініціювати [6, с. 80]. Для України це свідчить про доцільність окремого регулювання: правила медіації в приватному праві не можна просто переносити на спори з органами влади.

Все вищевикладене, дає змогу зробити наступні висновки.Межі застосування медіації в публічно-правових спорах визначає не воля сторін, а компетенція органу влади. Запропонований тест із трьох запитань дає змогу оцінити конкретне питання ще до початку медіації: він відсіює те, що лежить поза повноваженнями, і залишає простір для домовленості там, де закон дає вибір. Це корисно і громадянину, який бачить, про що реально можна домовлятися, і посадовцю, який знає, де закінчується безпечна поступка. Наступним кроком має стати закріплення цих меж у спеціальних нормах про адміністративну медіацію, наприклад, в КУпАП, адже загальні правила медіації в приватному праві для таких спорів не пристосовані.

Література:

1. Аналіз стану здійснення правосуддя адміністративними судами у 2025 році. Київ: Верховний Суд, 2026. 51 с. URL: Analiz_admin_sudi_2025.pdf
2. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text
3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
4. Михайловська Є.В. Альтернативне врегулювання публічно-правових спорів у країнах ЄС: медіація в адміністративному процесі та можливості адаптації в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2025. № 6, ч. 2. С. 374-381. DOI: 10.24144/2788-6018.2025.06.2.61.
5. Кодекс адміністративного судочинства України від 6.07.2005 р. № 2747-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text
6. Мельничук О.Ф. Медіація в адміністративному судочинстві: європейський досвід для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2022. Вип. 72, ч. 2. С. 77-81. DOI: 10.24144/2307-3322.2022.72.45.
7. Ярош А.О., Мацелик Т.О. Позасудові форми врегулювання публічно-правових спорів: правове регулювання та напрями удосконалення. *Аналітично-*

порівняльне правознавство. 2024. № 6. С. 705-710. DOI: 10.24144/2788-6018.2024.06.117

8. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters / European Parliament, Council of the European Union. URL: https://www.legislation.gov.uk/eudr/2008/52/article/1/data.htm?view=plain

MEDIATION IN BRAND COMMUNICATIONS

МЕДІАЦІЯ У КОМУНІКАЦІЯХ БРЕНДІВ

Ivanechko N. R.
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Marketing,
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Іванечко Н. Р.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри маркетингу
Західноукраїнського національного університету,
Тернопіль, Україна

Медіація у комунікаціях брендів – це використання третьої, нейтральної сторони (медіатора) для вирішення конфліктів, врегулювання репутаційних криз або побудови конструктивного діалогу між брендом та його аудиторіями (клієнтами, партнерами, працівниками чи громадськістю).

У сучасному цифровому середовищі, де панує контент-хаос, а невдалий коментар компанії може миттєво перерости в публічний скандал, класичного PR чи стандартної клієнтської підтримки часто недостатньо. Медіація зміщує фокус із захисту позицій бренду на пошук компромісу та збереження довіри.

Коли бренд потрапляє в епіцентр скандалу в соціальних мережах (наприклад, через невдалу рекламу чи звинувачення в неетичності) медіаційний підхід допомагає не просто «загасити» кризу прес-релізами, а залучити лідерів думок чи представників незадоволеної спільноти до прямого діалогу для спільного розв'язання проблеми. При залученні блогерів та лідерів думок, вони виступають незалежними посередниками, які адаптують складні або комерційні повідомлення компанії під мову аудиторії, знижуючи рівень скепсису та підвищуючи лояльність. Коли незадоволений клієнт виносить скаргу в публічне поле, медіатор фокусується на емпатії та взаємовигідному вирішенні, а не на юридичних відписках чи блокуванні користувача. Медіаційний підхід

відрізняється від класичного комунікаційного підходу основною метою, роллю бренду, тоном комунікації та результатом (табл.1).

Таблиця 1

Відмінності між класичним PR та медіацією

№	Критерій	Класичний PR	Медіація
1.	Основна мета	Захистити репутацію, транслювати позицію бренду	Знайти компроміс, відновити довіру обох сторін конфлікту
2.	Роль бренду	Головне джерело інформації, яке контролює наратив	Слухач та рівноправний учасник діалогу, готовий визнавати помилки
3.	Тон комунікації	Переконливий, офіційний або креативний	Емпатичний, нейтральний, орієнтований на розв’язання проблеми
4.	Результат	Бренд довів свою правоту або закрив тему	Спільно знайдено рішення, конфлікт повністю вичерпано

Джерело: складено автором.

Сучасні українські споживачі вимагають від брендів максимальної прозорості, екологічності та соціальної відповідальності. Будь-яка спроба маніпуляції чи агресивного захисту під час кризи руйнує репутацію. Медіаційний підхід у комунікаціях дозволяє компаніям залишатися людяними, вчасно визнавати помилки та трансформувати критику на інструмент покращення продукту чи сервісу.

Вдалий медіаційний підхід продемонструвала мережа Comfy. Зокрема, у 2023–2024 роках бренд зіткнувся з хвилею критики через жартівливі відео у TikTok, які деякі користувачі вважали образливими для певних соціальних груп. Замість агресивного захисту («це просто гумор, ви не зрозуміли»), SMM-

команда та PR-департамент Comfy миттєво виходили в коментарі, визнавали, що перегнули палицю, перепрошували в індивідуальному порядку та коригували контент-план. Отже, вони перетворили критику на інструмент формування іміджу «свого, щирого бренду, який теж може помилятися».

Натомість використання агресивного захисту привело до скандалу навколо бренду заморожених напівфабрикатів «Галя Балувана». Один із франчайзі мережі у відповідь на критику клієнтки щодо якості продукції у соцмережах почав публічно звинувачувати її у «замовному хейті», переходити на особистості та погрожувати. Спроба агресивного захисту замість спокійної медіації та перевірки продукту призвела до величезного всеукраїнського скандалу, який ударив по репутації всього бренду. Як наслідок, споживачі масово закликали до бойкоту продукції мережі.

Також залучення блогерів та лідерів думок, як медіаторів допомогло комерційні сухі повідомлення перетворити у живу комунікацію. Благодійність та збори коштів в Україні за останні роки зіткнулися з проблемою «втоми від донатів» та скепсисом через випадки шахрайства. Банку, як фінансовій структурі, складно закликати людей віддавати гроші лише через офіційні пресрелізи. Тому Monobank зробив ставку на блогерів, коміків, стримерів, які взяли складний інструмент банку («Банка») та упакували його у зрозумілий для своїх підписників формат, а саме: інтерактивні стрими, розіграші артефактів, комедійні шоу, особисті емоційні сторіз. Вони адаптували комерційне повідомлення фінансової установи під мову геймерів, молоді, айтівців. Таким чином, блогери спрацювали саме як медіатори, транслюючи інформацію через призму власного авторитету та щоденної зрозумілої мови.

MEDIATION AS A TOOL FOR PREVENTING AND RESOLVING LABOR CONFLICTS IN A DIGITALIZED WORK ENVIRONMENT

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРЕВЕНЦІЇ ТА ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У ЦИФРОВІЗОВАНОМУ ТРУДОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Kalachenkova K. O.
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic and Administrative Law, Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, Ukraine

Калаченкова К. О.
кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри господарського та адміністративного права,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Вінниця, Україна

Цифровізація трудового середовища змінює не лише способи організації та виконання роботи, а й механізми виявлення та загальну динаміку трудових конфліктів. Поряд із традиційними підставами конфліктів щодо оплати та умов праці, припинення трудових відносин, розподілу трудових обов'язків, виникають нові ситуації, пов'язані із застосуванням алгоритмічних систем для розподілу завдань, оцінювання результативності, визначення винагороди, контролю виконання роботи чи прийняття управлінських рішень. Особливо виразно ця тенденція проявляється у платформній зайнятості, де цифрова платформа фактично стає посередником між працівником і замовником роботи.

За таких умов актуалізується питання не лише про те, яким способом захищати порушене трудове право після виникнення спору, а й про те, як своєчасно виявляти конфліктну ситуацію та створювати можливості для її врегулювання до переходу до формалізованого трудового спору. Саме в цьому контексті доцільно розглядати медіацію не ізольовано як альтернативу судовому розгляду, а як один з елементів системи превенції та багаторівневого врегулювання трудових конфліктів.

Чинне законодавство України створює належне нормативне підґрунтя для такого підходу. Так, законодавче визначення медіації, що міститься в ст. 1 Закону України «Про медіацію» (далі – Закон), безпосередньо виходить за межі суто кризового врегулювання вже сформованого спору. Більш чітко превентивний потенціал медіації простежується у ст. 3 Закону, яка визначає сферу його дії: «…з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів)…» [1], у тому числі трудових.

Разом з тим, стрімка цифровізація трудового середовища зумовлює необхідність переосмислення не стільки самої процедури медіації, скільки її місця в системі раннього реагування на трудові конфлікти. Поширення платформної зайнятості та алгоритмічного управління змінює джерела конфліктів і підвищує значення механізмів, здатних виявляти їх на ранніх етапах. За таким підходом медіація не підміняє механізм первинного виявлення конфлікту, а може застосовуватися після того, як безпосередня комунікація, внутрішній розгляд скарги або інші способи самостійного врегулювання не забезпечили його вирішення.

Саме тому в цьому контексті доцільно звернутися до концепції розгляду скарг, закріпленої в міжнародних трудових стандартах. Зокрема, Рекомендація Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 130 1967 року [2] передбачає право працівника подавати скаргу щодо ситуацій, які він добросовісно вважає такими, що суперечать законодавству, колективному чи трудовому договору або правилам підприємства, без негативних наслідків для себе. Відповідна процедура має бути доступною, швидкою та передбачати можливість представництва працівника. Особливого значення набуває те, що Рекомендація МОП № 130 орієнтує на врегулювання скарги в межах підприємства, а у разі неможливості її вирішення передбачає подальший перехід до погоджених процедур, примирення, арбітражу або судового розгляду [2, п. 4–8]. Таким чином, внутрішній механізм розгляду скарг за своєю логікою не конкурує з

медіацією, а може створювати організаційний рівень, на якому конфлікт виявляється та отримує первинну реакцію.

З огляду на це, медіацію доцільно розміщувати між внутрішніми механізмами врегулювання конфлікту та формалізованими процедурами вирішення трудового спору. У загальному вигляді така система може бути представлена як послідовність: виявлення конфліктного сигналу – внутрішнє звернення – переговори, соціальний діалог або представництво працівника – медіація – формалізований трудовий спір – юрисдикційне вирішення.

Запропонована послідовність не означає обов'язковості проходження кожної стадії. Навпаки, добровільність є фундаментальним принципом медіації, а примушування сторони до врегулювання конфлікту шляхом медіації Законом не допускається. Формування такої організаційно-правової архітектури трудових відносин, за якої медіація стає доступним інструментом тоді, коли первинна комунікація або внутрішній механізм не забезпечили самостійного врегулювання, але сторони ще мають спільний інтерес у продовженні трудових відносин.

Саме цифровізоване трудове середовище надає цій моделі додаткового значення. Конфлікт може виникати не лише безпосередньо між працівником і керівником, а й бути опосередкований цифровою системою управління. Наприклад, працівник може не погоджуватися з автоматизованим оцінюванням результативності, розподілом завдань, визначенням доступу до роботи, розрахунком винагороди або блокуванням облікового запису на цифровій платформі. У такій ситуації первинне питання може стосуватися правомірності та обґрунтованості автоматизованого рішення, однак подальший конфлікт уже виходить за межі суто технічної оцінки алгоритму. Тут важливо розмежувати людський перегляд рішення та медіацію. Людський перегляд спрямований насамперед на перевірку рішення: його підстав, обґрунтованості, відповідності встановленим правилам і правам працівника. Натомість медіація спрямована на процес комунікації між сторонами та пошук взаємоприйнятного способу врегулювання конфлікту. Тому ці механізми не є взаємозамінними.

Зазначене розмежування простежується у Директиві (ЄС) 2024/2831. Вона встановлює вимоги щодо людського нагляду за автоматизованими системами, можливості скасування автоматизованого рішення уповноваженою особою, а також право особи отримати пояснення та вимагати перегляду відповідного рішення [3]. Отже, у випадку конфлікту, породженого алгоритмічним управлінням, людський перегляд може виступати гарантією коректності управлінського рішення, тоді як медіація – механізмом врегулювання відносин між сторонами після або поряд із таким переглядом.

Особливо перспективним є поєднання такої моделі з розвитком цифрових систем управління трудовими спорами. У WorkingPaper № 142 МОП цифровізація систем розгляду трудових спорів пов'язується із необхідністю створення користувацько орієнтованих, гнучких і безпечних систем із використанням цифрових технологій та штучного інтелекту, але за умови збереження людиноцентричного прийняття рішень і належного захисту даних [4, с. 5–8]. Це дає підстави розглядати цифрові інструменти передусім як засоби доступу, фіксації звернення, організації комунікації, управління справою та моніторингу проходження процедури, а не як заміну медіатора.

Відповідний підхід узгоджується також із новітнім міжнародним регулюванням платформної праці. Конвенція МОП № 193, ухвалена 12 червня 2026 року [5] (ще не ратифікована Україною), закріплює право працівників цифрових платформ на доступ до безпечних, справедливих та ефективних механізмів вирішення спорів і належних засобів правового захисту (ст. 21). Водночас її положення щодо автоматизованих рішень передбачають доступ до пояснення та перегляду відповідних рішень із належною участю людини (ст. 15). Таким чином, міжнародне трудове регулювання поступово формує широкий підхід до захисту та вирішення спорів у платформній економіці, де медіація може бути одним із механізмів цієї системи. Це закладає комплексну модель, у якій цифровізація має супроводжуватися не лише технологічною ефективністю, а й доступністю механізмів захисту та врегулювання конфліктів.

Отже, медіацію у цифровізованому трудовому середовищі доцільно розглядати як складову багаторівневої системи превенції та врегулювання трудових конфліктів, а не лише як альтернативу судовому розгляду вже виниклого спору. Її потенціал полягає у можливості втрутитися на етапі, коли конфлікт уже проявився, але трудові відносини ще можуть бути збережені шляхом переговорів за участю нейтрального посередника.

Запропонована модель передбачає взаємодію чотирьох елементів: по-перше, раннього виявлення конфліктних сигналів через внутрішні механізми розгляду скарг; по-друге, переговорів, соціального діалогу та представництва працівників; по-третє, медіації як структурованої добровільної процедури врегулювання; по-четверте, формалізованих механізмів вирішення трудового спору у випадку недосягнення домовленості. У цифровому середовищі до цієї моделі додається механізм людського перегляду значущих автоматизованих рішень.

Таким чином, подальший розвиток правового регулювання трудової медіації в Україні доцільно пов’язувати не тільки з удосконаленням цієї процедури, а й із нормативним закріпленням інтегрованої системи раннього реагування на конфлікти, адаптованої до алгоритмічного та платформного характеру сучасного трудового середовища.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. International Labour Organization. Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130). Geneva : ILO, 1967. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130

3. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. Official Journal of the European Union. 2024. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng

4. Naidoo M., Baffi S., Aridhi N. Developing effective digital case management systems for labour dispute prevention and resolution institutions. ILO Working Paper 142. Geneva: International Labour Organization, 2025. DOI: https://doi.org/10.54394/RUQT8770 URL: https://www.ilo.org/publications/developing-effective-digital-case-management-systems-labour-dispute .

5. International Labour Organization. Convention concerning decent work in the platform economy (No. 193). Geneva, 12 June 2026. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf

LAND. LAW. CONFLICT: MEDIATION OF LAND DISPUTES IN BUSINESS RELATIONS

ЗЕМЛЯ. ПРАВО. КОНФЛІКТ: МЕДІАЦІЯ ЗЕМЕЛЬНИХ СПОРІВ У ДІЛОВИХ ВІДНОСИНАХ

Karashchuk K. L.
PhD in Law, Associate Professor of the Department of Agroeconomics and Management,
Kyiv Agrarian University of the National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine,
Private Enforcement Officer of the Kyiv Enforcement District; Mediator,
Kyiv, Ukraine

Каращук К. Л.
доктор філософії у галузі права, доцент кафедри агроекономіки та менеджменту,
Київський аграрний університет Національної академії аграрних наук України,
приватний виконавець виконавчого округу м. Києва; медіатор,
Київ, Україна

Land in the sphere of economic activity is simultaneously an object of legal rights, a natural resource, and an economic asset. For agribusiness, it determines the capacity for production, investment planning, performance of contractual obligations, and preservation of the land bank. Therefore, a land dispute arising in business relations almost always has several dimensions: legal, economic, and communicative. Formally, the subject matter of a dispute may concern rent, the term of a contract, access to a land plot, its return, or the procedure for its use; in practice, however, such a conflict may jeopardize the production cycle, business partnerships, reputation, and further economic cooperation. The conflicts most typical for business arise between landowners and tenants concerning the performance, amendment, renewal, or termination of lease agreements; between neighbouring land users regarding access, passage of agricultural machinery, and actual land use; and between business partners concerning land assets and the future model of their joint activities. The study by D. V. Fedchyshyn and I. V. Ihnatenko confirms the relevance of mediation specifically for land disputes involving legal entities [3, pp. 82–88]. In a more recent study, I. Machuska, O. Titova, T. Huliar, and S. Nedilchenko consider mediation as an

alternative form of land dispute resolution based on voluntariness, confidentiality, neutrality, and independence [4, pp. 51–60].

The regulatory framework is provided by the Law of Ukraine "On Mediation" [1]. Land disputes are also governed by a special provision: Article 158-1 of the Land Code of Ukraine expressly provides for the possibility of resolving a land dispute through mediation and requires both the mediation agreement and the agreement reached as a result of mediation to be made in writing [2]. Thus, mediation of land-related business conflicts has not only practical relevance but also a direct legislative basis. At the same time, judicial protection and mediation perform different functions. A court establishes legally relevant facts, determines the appropriate remedy, and renders a binding decision. Mediation does not substitute these powers; rather, it enables the parties to address aspects of the conflict that extend beyond the subject matter of the claim, including economic interests, timeframes, communication, reputational risks, and future cooperation. This is particularly important for business, since a formal victory in a dispute does not always restore normal business relations. The recent case law of the Grand Chamber of the Supreme Court is illustrative in this regard. In its judgment of 6 March 2024 in Case No. 902/1207/22, the Grand Chamber of the Supreme Court formulated conclusions concerning the legal nature of a land lease agreement, state registration of the lease right, and the limits of freedom of contract. In particular, the mandatory provisions of the Law of Ukraine "On Land Lease" concerning the commencement of the contractual term may not be altered by the parties at their own discretion [6]. This is also an important guideline for mediation: although party autonomy is broad, an agreement may not contradict mandatory legal provisions. example is the judgment of the Grand Chamber of the Supreme Court of 16 July 2025 in Case No. 910/2389/23. The Court held that, following the expiry of a lease agreement, the appropriate remedy for the violation of the owner's rights is a claim requiring the tenant to return the land plot [7]. This position demonstrates the importance of choosing the correct judicial remedy. At the same time, even after a legal obligation has been established, practical issues may remain concerning the return of the land

plot, timeframes, actual access, transfer of property, or completion of business operations. It is precisely in this area that judicial protection may be combined with a mediation-based approach.

For a mediator, a land-related business conflict should be considered in three dimensions: law, business, and relationships. This approach makes it possible to move from rigid positions to underlying interests. Behind an owner's demand to "terminate the agreement" may lie the need for timely payment, control, and predictability; behind a tenant's refusal to accept amended terms may lie the need to complete the production cycle, preserve the land bank, and secure a return on investment.

This approach becomes particularly significant in wartime. Temporary occupation, landmines, destruction of infrastructure, and the displacement of owners and employees may create a gap between the legal existence of a right and the practical ability to exercise it. Law of Ukraine No. 1207-VII preserves the ownership rights and other rights in rem of individuals and legal entities to immovable property, including land plots located in temporarily occupied territories, provided that such rights were acquired in accordance with Ukrainian law [5]. In practice, however, the parties may be compelled to renegotiate timeframes, performance procedures, access to assets, and other aspects of their interaction.

A separate practical area is mediation at the stage of enforcement proceedings. Part 2 of Article 3 of the Law of Ukraine "On Mediation" expressly permits mediation during the enforcement of a court decision [1]. At this stage, the legal right or obligation has already been determined by a court decision; nevertheless, the conflict may persist because of the manner in which the decision is actually implemented. The parties may have room to agree on timeframes, the sequence of actions, arrangements for access, voluntary performance of specific obligations, and other practical matters, provided that such agreements do not unlawfully alter the binding substance of the court decision and do not infringe the rights of third parties.

Law No. 1875-IX allows the parties, in an agreement reached as a result of mediation, to go beyond the original subject matter of the dispute or claim, including

where mediation takes place during the enforcement of a court decision, provided that the rights of other persons, the interests of the State, and public interests are not infringed [1]. For businesses, this creates an opportunity to comprehensively determine the future arrangements for the use of an asset, payments, access, communication, and cooperation.

At the same time, the enforceability and practical feasibility of a mediation agreement should be regarded as a key criterion of its quality. In land and agricultural relations, an agreement should take into account the legal status of the land plot, the seasonal nature of production, access to machinery and infrastructure, financial capacity, realistic timeframes, and monitoring mechanisms. In her 2026 study, N. V. Bondarchuk also emphasizes that an appropriate mechanism for implementing agreements is a necessary condition for trust in mediation and for the effective protection of the rights of participants in land relations [8]. Therefore, an effective agreement should not only be mutually acceptable but also legally permissible, economically sound, and practically feasible.

Thus, mediation of land conflicts in business relations should not be viewed as an alternative opposed to judicial protection. Its potential lies in complementing the legal resolution of a dispute with a mechanism capable of taking into account economic interests, future interaction, and the practical implementation of agreements. For businesses, the question “Who has the legal right?” is often only the first one. No less important is the second question: “How can the parties continue working together?” In this context, mediation can contribute not only to resolving a particular dispute but also to preserving economically viable business partnerships.

Земля у сфері господарської діяльності є одночасно об’єктом права, природним ресурсом та економічним активом. Для аграрного бізнесу вона визначає можливість виробництва, інвестиційного планування, виконання договорів і збереження земельного банку. Тому земельний спір у ділових відносинах майже завжди має декілька вимірів: юридичний, економічний та комунікаційний. Формально предметом спору може бути орендна плата, строк договору, доступ до ділянки, її повернення чи порядок користування; фактично

ж конфлікт здатний поставити під загрозу виробничий цикл, партнерство, репутацію та подальшу господарську взаємодію.

Найхарактернішими для бізнесу є конфлікти між власником земельної ділянки та орендарем щодо виконання, зміни, поновлення або припинення договору; між суміжними землекористувачами щодо доступу, проїзду техніки та фактичного користування; між партнерами щодо земельних активів і подальшої моделі спільної діяльності. Дослідження Д. В. Федчишина та І. В. Ігнатенко підтверджує актуальність медіації саме для земельних спорів за участю юридичних осіб [3, с. 82–88]. У новішому дослідженні І. Мачуської, О. Тітової, Т. Гуляр та С. Недільченко медіація розглядається як альтернативна форма врегулювання земельних спорів, заснована на добровільності, конфіденційності, нейтральності та незалежності [4, с. 51–60].

Нормативною основою є Закон України «Про медіацію» [1]. Для земельних спорів існує й спеціальна норма: ст. 158-1 Земельного кодексу України прямо передбачає можливість врегулювання земельного спору шляхом медіації та письмову форму договору про проведення медіації й угоди за її результатами [2]. Отже, медіація земельних бізнес-конфліктів має не лише практичне, а й безпосереднє законодавче підґрунтя.

Водночас судовий захист і медіація виконують різні функції. Суд встановлює юридично значущі обставини, визначає належний спосіб захисту та ухвалює обов’язкове рішення. Медіація не підміняє ці повноваження, але дозволяє працювати з тими аспектами конфлікту, які виходять за межі предмета позову: економічними інтересами, строками, комунікацією, репутаційними ризиками та майбутньою співпрацею. Для бізнесу це принципово, оскільки формальна перемога у спорі не завжди означає відновлення нормальної господарської взаємодії.

Показовою є сучасна практика Великої Палати Верховного Суду. У постанові від 6 березня 2024 р. у справі № 902/1207/22 ВП ВС сформулювала висновки щодо правової природи договору оренди землі, державної реєстрації права оренди та меж свободи договору; зокрема, імперативні приписи Закону

України «Про оренду землі» щодо початку перебігу строку дії договору не можуть бути змінені сторонами на власний розсуд [6]. Це важливий орієнтир і для медіації: автономія сторін є широкою, але домовленість не може суперечити імперативним нормам. Інший приклад - постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 липня 2025 р. у справі № 910/2389/23. Суд зазначив, що після закінчення строку договору оренди належним способом захисту порушеного права власника є вимога про зобов'язання орендаря повернути земельну ділянку [7]. Ця позиція демонструє значення правильно обраного способу судового захисту. Водночас навіть після визначення юридичного обов'язку можуть залишатися практичні питання повернення ділянки, строків, фактичного доступу, передачі майна або завершення господарських операцій. Саме в цій площині можливе поєднання судового захисту з медіаційним підходом.

Для медіатора земельний бізнес-конфлікт доцільно розглядати у трьох площинах: право, бізнес та відносини. Такий підхід дозволяє перейти від жорстких позицій до інтересів. За вимогою власника «розірвати договір» можуть стояти потреби у своєчасній оплаті, контролі та передбачуваності; за відмовою орендаря від зміни умов - необхідність завершити виробничий цикл, зберегти земельний банк та окупність вкладень. Особливого значення такий підхід набуває в умовах війни. Тимчасова окупація, мінування, руйнування інфраструктури, переміщення власників і працівників можуть створювати розрив між юридично наявним правом та фактичною можливістю його реалізувати. Закон України № 1207-VII зберігає за фізичними та юридичними особами право власності та інші речові права на нерухоме майно, включаючи земельні ділянки на тимчасово окупованій території, якщо вони набуті відповідно до законів України [5]. Проте на практиці сторони можуть бути змушені заново погоджувати строки, порядок виконання, доступ до активу та інші елементи взаємодії. Окремий практичний напрям - медіація на стадії виконавчого провадження. Частина друга ст. 3 Закону України «Про медіацію» прямо допускає проведення медіації під час виконання рішення суду [1]. На цій

стадії право вже визначене судовим рішенням, однак конфлікт може зберігатися через спосіб фактичного виконання. Сторони можуть мати простір для погодження строків, послідовності дій, організації доступу, добровільного виконання окремих обов'язків та інших практичних питань, якщо такі домовленості не змінюють обов'язковий зміст рішення всупереч закону і не порушують прав третіх осіб. Закон № 1875-IX дозволяє сторонам в угоді за результатами медіації вийти за межі первісного предмета спору або позову, у тому числі під час виконання судового рішення, за умови непорушення прав інших осіб, інтересів держави та суспільних інтересів [1]. Для бізнесу це створює можливість комплексно визначити подальший порядок користування активом, платежів, доступу, комунікації та співпраці. Водночас критерієм якості медіаційної угоди має бути її виконуваність. У земельних та аграрних відносинах домовленість повинна враховувати правовий режим ділянки, сезонність виробництва, доступ до техніки та інфраструктури, фінансові можливості, реальні строки й механізми контролю. Н. В. Бондарчук у дослідженні 2026 р. також акцентує, що належний механізм виконання домовленостей є необхідною умовою довіри до медіації та реального захисту прав учасників земельних правовідносин [8]. Тому ефективна угода має бути не лише взаємоприйнятною, а й юридично допустимою, економічно обґрунтованою та реально здійсненною.

Отже, медіація земельних конфліктів у ділових відносинах не повинна протиставлятися судовому захисту. Її потенціал полягає у доповненні юридичного вирішення спору інструментом, здатним врахувати економічні інтереси, майбутню взаємодію та практичне виконання домовленостей. Для бізнесу питання «хто має право?» часто є лише першим. Не менш важливим стає друге: «як сторонам працювати далі?». Саме в цьому контексті медіація може сприяти не лише припиненню конкретного спору, а й збереженню економічно доцільних партнерських відносин.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1875-20

2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2768-14

3. Федчишин Д.В., Ігнатенко І.В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення земельних спорів за участі юридичних осіб. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Серія 18. Право. 2024. Вип. 43. С. 82–88. DOI: 10.31392/NPU-nc.series18.2024.43.12

4. Мачуська І., Тітова О., Гуляр Т., Недільченко С. Медіація як альтернативна форма вирішення земельних спорів в Україні. *Економіка та право.* 2025. № 1 (76). С. 51–60. DOI: 10.15407/econlaw.2025.01.051

5. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15 квітня 2014 р. № 1207-VII, URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1207-18

6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 06 березня 2024 р. у справі № 902/1207/22, провадження № 12-80гс23. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118036819

7. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16.07.2025 р. у справі № 910/2389/23, провадження № 12-14гс25. Верховний Суд. URL: https://supreme.court.gov.ua/

8. Бондарчук Н.В. Медіація у земельних спорах: проблеми правового регулювання та перспективи застосування в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2026. № 4. С. 202–207. DOI: 10.24144/2788-6018.2026.04.29

THE EU «YOUTH GUARANTEE» INITIATIVE AS A MODEL FOR REALIZING THE CAREER POTENTIAL OF UKRAINIAN YOUTH: THE MEDIATION DIMENSION IN THE SPHERE OF EMPLOYMENT

ІНІЦІАТИВА ЄС «МОЛОДІЖНА ГАРАНТІЯ» ЯК МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ: МЕДІАЦІЙНИЙ ВИМІР У СФЕРІ ПРАЦІ

Kiblyk D. V.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Administrative and Legal Disciplines,
Didorenko Educational and Research Institute for the Training of Specialists for Criminal Police Units,
Donetsk State University of Internal Affairs,
Kropyvnytskyi, Ukraine

Кіблик Д. В.
доктор філософії у галузі права, доцент,
доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін
Навчально-наукового інституту підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції імені Е. О. Дідоренка,
Донецький державний університет внутрішніх справ,
Кропивницький, Україна

Стрімкі трансформації ринку праці, спричинені війною, вимушеною міграцією та структурною перебудовою економіки, гостро актуалізували питання розвитку кар’єрних можливостей української молоді. У цих умовах шлях «від ідеї до результату» перестає бути метафорою і перетворюється на конкретний управлінський виклик: як перенести європейські концептуальні напрацювання у сфері кар’єрного консультування та зайнятості молоді на український ґрунт і довести їх до відчутного соціального ефекту − реального працевлаштування, набутих компетентностей і побудованої кар’єри. Аналіз цього процесу становить значний науковий і практичний інтерес, оскільки дає змогу простежити логіку адаптації європейського досвіду до українських реалій воєнного та повоєнного часу. Водночас працевлаштування молоді є не лише разовою подією, а початком трудових відносин, у яких можуть виникати

розбіжності очікувань між молодим працівником, роботодавцем і наставником. Тому особливої ваги набуває медіація у сфері бізнесу та праці як інструмент превенції трудових конфліктів і збереження робочих та ділових відносин.

Першим кроком на шляху «від ідеї» є переосмислення самого змісту кар'єрного консультування. Українські дослідники наголошують, що кар'єрне консультування не обмежується формуванням навичок пошуку роботи, а охоплює професійну орієнтацію, планування кар'єри та подолання психологічних бар'єрів особистості [1]. Н. Коляда та В. Левченко зазначають, що інститут кар'єрних радників у системі державної служби зайнятості виступає важливим інструментом формування кар'єрної компетентності, самореалізації та мобільності молоді в умовах війни, соціально-економічної нестабільності та трансформації ринку праці [2, с.117-122]. Ознайомлення представників українських центрів кар'єри з європейськими стандартами профорієнтації підтверджує актуальність трансформації вітчизняних кар'єрних сервісів у напрямі посилення психологічної підтримки, розвитку кар'єрних компетентностей та безперервного супроводу випускників [3].

Другим етапом є інституційне оформлення ідеї у вигляді конкретних програм міжнародної технічної допомоги. Показовим прикладом є проєкт «СпівДія», реалізований за підтримки Європейського Союзу, який об'єднав обласні молодіжні центри, молодіжні ради та громадські організації для розвитку кар'єрного потенціалу молоді та молодіжного підприємництва [4]. Такі проєкти виконують функцію «містка» між європейською ідеєю підтримки молоді та її практичним утіленням на рівні територіальних громад, забезпечуючи первинну інфраструктуру для подальшого масштабування рішень.

Кульмінацією процесу «від ідеї до результату» є впровадження в Україні ініціативи Європейського Союзу «Молодіжна гарантія» (EUYouthGuarantee) − комплексної схеми, що охоплює індивідуальну допомогу в працевлаштуванні, продовження освіти, стажування та учнівство, а також навчання безпосередньо на робочому місці [5]. Ця ініціатива спрямована на підвищення економічної активності молоді, подолання молодіжного безробіття та зниження міграційних

настроїв, надаючи молодим людям можливість реалізувати власний потенціал в Україні [6]. Важливим є те, що Україна, перебуваючи у статусі кандидата на вступ до ЄС, узгоджує національну молодіжну політику з європейськими стандартами саме через імплементацію цієї схеми, а також розглядає можливість приєднання до Європейського альянсу за учнівство (EAfA), що відкриває додаткові можливості для стажування молоді за європейським зразком [6].

Практичним підтвердженням переходу від концепції до відчутного результату слугує грантова програма «Кар'єрний старт. Програма молодіжної гарантії», ініційована Українським молодіжним фондом. Програма передбачає надання роботодавцям грантової підтримки за працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти віком від 16 до 21 року, супроводжуване менторською підтримкою та залученням до корпоративної культури підприємства [7]. Саме на цьому рівні абстрактна європейська ідея підтримки молоді матеріалізується у конкретні робочі місця, підписані трудові договори та професійний досвід конкретних молодих людей. Паралельно розвивається і волонтерська складова європейської солідарності: ініціативи на кшталт безоплатного онлайн-консультування українців кар'єрними консультантами та HR-фахівцями з усієї Європи демонструють, що європейська підтримка кар'єрного розвитку реалізується не лише на державному, а й на громадянському рівні [8]. Реалізація таких програм має й медіаційний вимір, який поки що недостатньо осмислений. Залучення до роботи осіб віком 16–21 року, які лише розпочинають професійний шлях, поєднує людей різних поколінь із відмінними очікуваннями щодо умов праці, комунікації та відповідальності. Типовими джерелами напруги можуть бути розбіжність між очікуваннями та реальними умовами роботи, труднощі адаптації до корпоративної культури, суперечки щодо змісту завдань і оцінювання результатів, а також стосунки у парі «наставник – підопічний». Якщо такі розбіжності не вирішувати вчасно, вони можуть призвести до звільнення молодої людини, втрати роботодавцем вкладених ресурсів і зниження довіри до самої програми. Закон України «Про медіацію» передбачає застосування медіації

як для врегулювання, так і для запобігання конфліктам (спорам), зокрема трудовим і господарським [9]. Це відкриває можливість інтегрувати медіаційні підходи в програми працевлаштування молоді на кількох рівнях: превентивному (навчання менторів, HR-фахівців і кар'єрних радників основам конструктивної комунікації та медіаційним навичкам); внутрішньому (залучення нейтральної особи для врегулювання розбіжностей між працівником і роботодавцем до їх переростання у формальний конфлікт); зовнішньому (звернення сторін за взаємною згодою до медіатора). Перевагою такого підходу є можливість зберегти трудові відносини та ділову репутацію сторін, а також підвищити стійкість працевлаштування молоді.

Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що європейські рішення для розвитку карє'ри в Україні реалізуються за логічною послідовністю: від переосмислення філософії кар'єрного консультування через інституційні проєкти міжнародної технічної допомоги до системної імплементації ініціативи «Молодіжна гарантія» та її втілення в конкретних грантових програмах працевлаштування молоді. Ця траєкторія «від ідеї до результату» засвідчує, що ефективна адаптація європейського досвіду можлива лише за умови поєднання концептуальної роботи, інституційної підтримки держави та міжнародних партнерів, а також безпосередньої дії на рівні конкретного роботодавця і конкретної молодої людини. Подальший розвиток цього напряму потребує розширення охоплення програм, зокрема на регіони, найбільш постраждалі від війни, та посилення міжвідомчої координації між державною службою зайнятості, молодіжними організаціями та бізнесом, а також інтеграції медіаційних практик у супровід працевлаштованої молоді як засобу превенції трудових конфліктів і збереження стабільних трудових відносин.

Література :

1. Кар'єрне консультування : практичний посібник / Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за редакцією] О.М. Ігнатович]. Кропивницький : Імекс-ЛТД , 2020. 282 с .

2. Коляда Н., Левченко В. Кар’єрне консультування та діяльність кар’єрних радників у підтримці працевлаштування молоді в Україні. *Ввічливість. Humanitas*. 2025. № 6. С. 117–125. DOI: 10.32782/humanitas/2025.6.14

3. Європейські практики кар’єрного консультування нові орієнтири для ЦРК. Київський університет «КРОК». URL: https://www.krok.edu.ua/ua/novini-ta-podiji/item/7176-yevropeiski-praktyky-kar-iernoho-konsultuvannia-novi-oriientyry-dlia-tsrk

4. Підтримувати кар’єрне консультування та молодіжне підприємництво: внесок Європейського Союзу у розвиток державної молодіжної політики. Міністерство молоді та спорту України, 11.04.2023. URL: https://mms.gov.ua/news/pidtrymuvaty-karierne-konsultuvannia-ta-molodizhne-pidpryiemnytstvo-vnesok-ievropeiskoho-soiuzu-u-rozvytok-derzhavnoi-molodizhnoi-polityky

5. Молодіжна гарантія. Міністерство молоді та спорту України. URL: https://mms.gov.ua/molodizhna-politika/molodizhna-harantiia

6. Інспекція праці інформує: Що передбачає схема ЄС «Молодіжна гарантія»? Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці. URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shcho-peredbachaie-skhema-ies-molodizhna-harantiia/

7. «Кар’єрний старт. Програма молодіжної гарантії»: оголошення першого грантового конкурсу УМФ. Укрінформ, 05.07.2024. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3881771-karernij-start-programa-molodiznoi-garantii-ogolosenna-persogo-grantovogo-konkursu-umf.html

8. Кар’єрне консультування. CSRUkraine. URL: https://csr-ukraine.org/projects/karierne-konsultuvannya/

9. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 3504-IX.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3504-20

MEDIATION AS A LEGAL MECHANISM FOR MITIGATING HUMAN RESOURCE RISKS IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

МЕДІАЦІЯ ЯК ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ МІНІМІЗАЦІЇ КАДРОВИХ РИЗИКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Lavronova I. O.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Law and Public Administration,
Kyiv National University of Construction and Architecture (KNUCA),
Kyiv, Ukraine

Лавронова І. О.
доктор філософії у галузі права, доцент,
доцент кафедри права та публічного управління,
Київський національний університет будівництва і архітектури,
Київ, Україна

Сучасна трансформація трудових відносин, зростання мобільності кадрів, поширення дистанційних та гібридних форм зайнятості, зміна підходів до управління персоналом зумовлюють необхідність переосмислення механізмів попередження та врегулювання конфліктів у сфері трудових відносин. Трудовий конфлікт у сучасних умовах виходить за межі суто юридичного спору між працівником і роботодавцем, оскільки його наслідки можуть впливати на стабільність персоналу, продуктивність праці, внутрішні комунікації, репутацію роботодавця та загальну ефективність функціонування суб’єкта господарювання. У зв’язку з цим актуалізується питання використання медіації не лише як альтернативного способу вирішення трудових спорів, а й як інструменту управління кадровими ризиками.

Правове підґрунтя для розвитку в Україні медіації в трудових конфліктах суттєво зміцнилося із прийняттям Закону України «Про медіацію». Закон визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню конфлікту або врегулювати його шляхом переговорів. Сфера дії

Закону прямо поширюється на трудові конфлікти (спори) [1]. Законодавство спирається на принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності й неупередженості медіатора, а також самовизначення та рівності прав сторін.

Можливість застосування медіації безпосередньо у трудових правовідносинах закріплена також у ст. 222^1 Кодексу законів про працю України. Нормою передбачено, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульований шляхом медіації. При цьому договір про проведення медіації та угода за її результатами у трудових спорах укладаються у письмовій формі, а невиконання такої угоди не позбавляє сторони можливості звернення до органів, компетентних розглядати трудові спори [2].

Проте, зведення значення трудової медіації виключно до альтернативи судовому розгляду, істотно звужує її функціональний потенціал. Особливістю трудових правовідносин є їх переважно триваючий характер. У багатьох випадках працівник і роботодавець після виникнення суперечностей об'єктивно зацікавлені у продовженні співпраці. Судове вирішення спору здатне встановити юридично праву сторону та забезпечити відновлення порушеного права, однак не завжди усуває причини міжособистісної або організаційної конфліктності. Медіація, навпаки, дає сторонам можливість працювати не лише з правовими позиціями, а й з інтересами, які лежать в основі конфлікту.

Саме ця властивість дозволяє розглядати медіацію в ширшому контексті управління кадровими ризиками.

Кадровий ризик пропонується розуміти як ймовірність настання негативних для роботодавця та працівника або трудового колективу наслідків, пов'язаних із поведінкою, взаємодією, втратою або зниженням ефективності людського капіталу. У контексті трудових конфліктів такими наслідками можуть бути звільнення кваліфікованих працівників, підвищення плинності персоналу, зниження залученості та продуктивності, збільшення кількості скарг і судових спорів, порушення внутрішніх комунікацій, погіршення

психологічного клімату в колективі, репутаційні втрати роботодавця та додаткові витрати на рекрутинг і адаптацію персоналу.

Таким чином, трудовий конфлікт може виступати не лише юридичним фактом, що потребує відповідного правового реагування, але й тригером кадрового ризику. Його несвоєчасне виявлення або надмірна ескалація здатні перетворити локальні розбіжності між працівником і керівником чи між працівниками на системну проблему для підприємства.

З огляду на це можна виокремити декілька напрямів, за якими медіація сприяє мінімізації кадрових ризиків.

По-перше, медіація виконує превентивну функцію. Законодавча конструкція медіації дозволяє застосовувати її не тільки для врегулювання вже сформованого спору, але й з метою запобігання виникненню конфлікту. Це особливо важливо у сфері трудових відносин, де раннє реагування на суперечності може не допустити переходу робочої незгоди у відкритий конфлікт.

По-друге, медіація сприяє збереженню трудових відносин. На відміну від конфронтаційної моделі, побудованої навколо встановлення правоти однієї зі сторін, медіаційна процедура орієнтується на пошук взаємоприйнятного варіанта врегулювання. Для роботодавця це може означати можливість зберегти працівника, професійні компетентності якого є важливими для організації, а для працівника - можливість відновити прийнятні умови праці без необхідності припинення трудових відносин.

У науковій літературі серед переваг трудової медіації також відзначають швидкість процедури, менші матеріальні та нематеріальні витрати порівняно з традиційним судовим процесом, а також можливість досягнення примирення сторін [3].

По-третє, важливим елементом мінімізації кадрового ризику є конфіденційність медіації. Публічна ескалація трудового конфлікту може негативно впливати як на внутрішню атмосферу в трудовому колективі, так і на зовнішній імідж підприємства. Конфіденційний характер медіації створює

умови, за яких сторони можуть обговорювати причини конфлікту та можливі компроміси без надмірного репутаційного навантаження.

По-четверте, медіація здатна мінімізувати організаційні ризики, пов’язані з поширенням конфлікту на інших членів колективу. Неврегульований спір між працівником і безпосереднім керівником нерідко впливає на інших працівників, призводить до формування неформальних груп підтримки, посилення внутрішньої напруги та зниження командної взаємодії. Тому своєчасне залучення нейтрального посередника може мати значення не лише для сторін конкретного конфлікту, а й для стабільності трудового колективу загалом.

По-п’яте, медіація сприяє зниженню ризику втрати людського капіталу. Звільнення працівника внаслідок конфлікту не завершується для роботодавця лише припиненням трудового договору. Воно може спричиняти необхідність пошуку нового фахівця, витрати на рекрутинг, адаптацію та навчання, тимчасовий перерозподіл функцій між іншими працівниками, а також втрату накопичених працівником знань про внутрішні процеси підприємства. Саме тому збереження працездатних трудових відносин у тих випадках, коли це відповідає інтересам обох сторін, набуває економічного значення.

Окремої уваги потребує співвідношення понять «трудовий конфлікт» і «трудовий спір». У сучасних наукових дослідженнях обґрунтовується позиція, відповідно до якої можливості медіації є ширшими за врегулювання юридично сформованого трудового спору. Зокрема, висловлюється думка, що медіація може застосовуватися вже на стадії виникнення розбіжностей між суб’єктами трудових відносин, до їх переходу у формалізований спір [4].

Такий підхід видається обґрунтованим саме з позицій кадрового ризик-менеджменту. Чим раніше ідентифікований конфлікт, тим ширшим є спектр можливостей для його врегулювання та тим меншою є ймовірність незворотних наслідків – звільнення, судового спору, поширення конфлікту на колектив або завдання репутаційної шкоди.

Водночас застосування медіації у сфері праці потребує врахування специфічної нерівності сторін трудових правовідносин. Працівник та

роботодавець можуть мати різний обсяг організаційних, інформаційних та економічних ресурсів. Тому формальна добровільність участі у медіації сама по собі не повинна перетворювати процедуру на механізм спонукання працівника до відмови від гарантованих законом прав. Сучасні дослідження трудової медіації також звертають увагу на необхідність належного забезпечення добровільності процедури та захисту прав працівника як сторони трудових відносин [5].

У зв'язку з цим ефективна модель корпоративної трудової медіації повинна передбачати чітке розмежування функцій HR-підрозділу, юридичної служби та медіатора. HR-фахівець може виявляти конфлікт і рекомендувати сторонам скористатися медіацією, проте безпосереднє проведення процедури потребує дотримання принципів нейтральності, незалежності та неупередженості. Це особливо актуально у випадках, коли представник HR одночасно бере участь у формуванні позиції роботодавця щодо конкретного працівника.

Медіацію доцільно інтегрувати у систему кадрового управління підприємства як один із елементів комплаєнсу трудових відносин та управління кадровими ризиками. Такий підхід може включати декілька послідовних етапів: ранню ідентифікацію трудового конфлікту; оцінювання його кадрових, правових та репутаційних наслідків; пропозицію сторонам незалежної медіації; проведення переговорів із залученням медіатора; фіксацію досягнутих домовленостей; подальший моніторинг виконання угоди та відновлення робочої взаємодії.

При цьому важливо, щоб медіація не підміняла гарантовані законом механізми захисту трудових прав. Її місце слід визначати як додатковий, добровільний механізм, який розширює можливості сторін щодо вибору способу врегулювання конфлікту. Саме поєднання медіаційних, правових та управлінських інструментів може забезпечити більш комплексне реагування на кадрові ризики.

Перспективним напрямом подальшого розвитку є також застосування медіаційних механізмів у колективних трудових конфліктах. Чинне законодавство України окремо регулює порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а сучасні наукові дослідження акцентують увагу на необхідності подальшого розвитку інституту медіації і в цій сфері [6].

Отже, медіація трудових конфліктів має розглядатися не лише як альтернативна форма вирішення трудового спору, але й як складова сучасної системи управління кадровими ризиками суб'єкта господарювання. Її потенціал полягає у можливості впливати на конфлікт до моменту його критичної ескалації, зберігати трудові відносини та людський капітал, мінімізувати організаційні, правові й репутаційні наслідки, а також формувати культуру конструктивного вирішення розбіжностей.

Як висновок, перспективним напрямом розвитку трудової медіації в Україні є формування моделі, яка забезпечуватиме не лише захист прав та законних інтересів сторін трудових відносин, а й запобігання виникненню трудових спорів. Її впровадження у практику управління персоналом дозволить роботодавцям зосередити увагу не лише на врегулюванні вже наявних спорів, а й на своєчасному виявленні причин їх виникнення та усуненні чинників, що створюють кадрові ризики. За таких умов медіація може стати дієвим механізмом попередження трудових конфліктів, зниження кадрових ризиків та забезпечення стабільності трудових відносин.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

3. Луценко О.Є. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2023. Вип. 78. Ч. 1. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.51

4. Отовчиць С.Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.55

5. Федорко С.О. Щодо питання добровільності медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. № 2. Ч. 1. С. 502–507. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.76.

6. Бондаренко А.В. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів: перспективи впровадження в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2025. Вип. 90. Ч. 2. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.52

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80

MEDIATION IN COMMERCIAL DISPUTES: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PERSPECTIVES

МЕДІАЦІЯ У ГОСПОДАРСЬКИХ СПОРАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Lapytan A. A.
student of the Faculty of Law,
Chernihiv Polytechnic National University,
Chernihiv, Ukraine

Shpomer A. I.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Public and Private Law,
Chernihiv Polytechnic National University,
Chernihiv, Ukraine

Лапитан А. А.
студентка юридичного факультету,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
Чернігів, Україна

Шпомер А. І.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного та приватного права,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
Чернігів, Україна

Тривалість розгляду господарських спорів і розмір витрат безпосередньо позначаються на платоспроможності підприємств та стабільності договірних зв’язків. Після запровадження воєнного стану частина судів змінила місцезнаходження, відбулися зміни територіальної підсудності, а кількість конфліктів, що потребують швидкого вирішення, не зменшилася. Збільшення штату суддів і кількості судових установ не усуне перевантаження системи, тоді як затягування розгляду справ підриває довіру бізнесу до судочинства саме тоді, коли державі потрібні зовнішні інвестиції у відбудову.

Метою роботи є визначення проблем правового регулювання і практичного застосування медіації у господарських спорах в Україні та обґрунтування напрямів її розвитку з урахуванням європейських стандартів. Для її досягнення поставлено такі завдання: схарактеризувати національну модель медіації за Законом «Про медіацію» та Господарським процесуальним кодексом України; узагальнити авторські підходи до проблем медіації у господарських спорах; окреслити перспективні напрями вдосконалення законодавства і практики.

Теоретичні засади медіації як альтернативного способу вирішення господарських спорів розробляли О.А. Беляневич, В.Б. Бучко, А.П. Гаврилішин, І.В. Поліщук, В.В. Рєзнікова, Т. В. Симоненко. Положення Закону «Про медіацію» аналізують А.І. Толстих, М.В. Григорчук і Р.С. Микитин, А.І. Шпомер і Д.Л. Кривопуск. Водночас питання виконання медіаційних угод і їх співвідношення з мировою угодою висвітлені фрагментарно.

Закон визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів (ст. 1). Її можна провести до звернення до суду, під час судового провадження або під час виконання рішення (ч. 2 ст. 3), а медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку обсягом не менше 90 годин, з яких щонайменше 45 годин становить практичне навчання (ст. 9, 10) [1].

Процесуальна інтеграція медіації має стимулюючий, а не примусовий характер. Згідно з ч. 7 ст. 46 ГПК України сторони можуть примиритися на будь-якій стадії процесу, зокрема шляхом медіації; у підготовчому засіданні суд з'ясовує, чи бажають сторони провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації (п. 2 ч. 2 ст. 182); за спільним клопотанням сторін суд зупиняє провадження у зв'язку з проведенням медіації, що обмежене 90 днями (п. 3^1 ч. 1 ст. 227; п. 3^1 ч. 1 ст. 229), а якщо мирової угоди, відмови від позову чи визнання позову досягнуто за результатами медіації, позивачу повертається 60 %

судового збору замість загальних 50 % (ч. 1 ст. 130) [2]. Директива 2008/52/ЄС допускає ширший інструментарій, адже дозволяє суду запропонувати сторонам медіацію чи інформаційну зустріч щодо неї (ч. 1 ст. 5) та не забороняє державам запроваджувати обов'язкову медіацію або систему стимулів і санкцій (ч. 2 ст. 5) [3]. Хоча Директива безпосередньо охоплює транскордонні спори, вона слугує орієнтиром і для внутрішнього регулювання. Отже, українська модель узгоджується з окремими підходами Директиви щодо добровільності та процесуального стимулювання медіації. Погляди науковців на причини повільного поширення медіації у господарських відносинах наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Авторські підходи до проблем і перспектив медіації у господарських спорах

Автор(и), джерело	**Ключові проблеми, які виокремлює автор**	**Запропоновані напрями розвитку**
А.І. Толстих [4, с. 177]	Інститут медіації в Україні перебуває на етапі становлення; наявні прогалини правового забезпечення процедури у господарських спорах	Удосконалення національного законодавства з огляду на міжнародні та європейські акти у сфері медіації
І.В. Поліщук, В.В. Загороднюк [5, с. 168-172]	Низька поінформованість суб'єктів господарювання, недовіра й скептичне ставлення до медіаторів, недостатній рівень їх компетентності	Популяризація процедури, підвищення професійного рівня медіаторів, надання медіатору права ознайомлюватися з матеріалами справи

М.В. Григорчук, Р.С. Микитин [6, с. 120]	Перевантаження судів, загострене воєнним станом; ризик втрати довіри бізнесу до судової системи в період відбудови	Поступове системне впровадження позасудових способів вирішення господарських спорів з урахуванням досвіду США, Великої Британії, Австралії, Канади, Нової Зеландії
А.І. Шпомер, Д.Л. Кривопуск [7, с. 31-33]	Паралельне існування мирової угоди та угоди за результатами медіації; відсутність єдиного кодексу етики медіатора; відсутність гарантій виконання медіаційної угоди; неадаптованість ГПК до Закону України «Про медіацію»	Прийняття загальнодержавного акту з єдиними етичними стандартами, запровадження механізму обов'язкового виконання угод, внесення змін до ГПК щодо статусу медіатора у справі

Позиції утворюють три групи проблем: нормативні (дублювання мирової угоди, неадаптованість ГПК, відсутність механізму примусового виконання), інституційні (брак єдиних етичних стандартів, неоднорідна підготовка медіаторів) та пов'язані з правосвідомістю учасників обороту, тобто з низькою поінформованістю і недовірою до процедури.

Якщо у 2022-2023 роках науковці обґрунтовували саму необхідність процесуальної інтеграції медіації та вказували на різноспрямованість норм, то аналіз чинної редакції ГПК показує, що процесуальні стимулювання вже частково імплементовані (зокрема через механізм повернення 60 % судового збору чи зупинення провадження на 90 днів), проте проблема виконавчої сили медіаційної угоди залишається нерозв'язаною.

Найбільш вразливим місцем чинної моделі є виконання медіаційної угоди. Закон не надає їй виконавчої сили, і в разі невиконання сторона змушена звертатися до суду, що фактично повертає спір на початкову стадію [7, с. 31]. Україна підписала Сінгапурську конвенцію про медіацію 7 серпня 2019 р., проте ратифікаційна процедура не завершена, тому міжнародні медіаційні угоди не користуються спрощеним порядком виконання, передбаченим цим актом [8].

Перспективи розвитку медіації у господарських спорах пов'язуємо з кількома взаємопов'язаними кроками. По-перше, доцільно запровадити механізм надання угоді за результатами медіації виконавчої сили, як це передбачає ст. 6 Директиви 2008/52/ЄС [3], тобто через затвердження змісту угоди судом чи іншим компетентним органом. По-друге, варто узгодити в ГПК співвідношення мирової угоди та медіаційної угоди і надати медіатору право ознайомлюватися з матеріалами справи [5, с. 172]. По-третє, потрібні єдині етичні стандарти медіатора на рівні загальнодержавного акту [7, с. 31]. По-четверте, варто завершити ратифікацію Сінгапурської конвенції. Нарешті, з огляду на ч. 1 ст. 5 Директиви доцільно розглянути обов'язкову інформаційну зустріч з медіатором для окремих категорій господарських спорів без запровадження обов'язковості самої процедури.

Медіація у господарських спорах в Україні отримала законодавче закріплення та базову інтеграцію в процесуальне право, однак її практичне поширення стримують нормативні прогалини, насамперед відсутність гарантій виконання медіаційних угод, неузгодженість із процесуальними формами примирення, брак єдиних етичних стандартів і низька обізнаність суб'єктів господарювання. Не відмовляючись від добровільного характеру медіації, держава може посилити її роль через надання медіаційним угодам виконавчої сили, адаптацію ГПК, ратифікацію Сінгапурської конвенції та запровадження інформаційних механізмів для окремих категорій спорів. Реалізація цих заходів сприятиме розвантаженню господарських судів у період післявоєнної відбудови.

Література :

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text.

2. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-12#Text.

3. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. Official Journal of the European Union. 2008. L 136. P. 3-8. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/52/oj.

4. Толстих А.І. Медіація як альтернативний спосіб вирішення господарських спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. Вип. 71. С. 177-180. URL: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.29.

5. Поліщук І.В., Загороднюк В.В. Медіація як альтернативний позасудовий спосіб врегулювання господарських спорів. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право».* 2022. № 3 (64). С. 168-174. URL: https://doi.org/10.18372/2307-9061.64.16887.

6. Григорчук М.В., Микитин Р.С. Медіація як спосіб вирішення господарських спорів в умовах воєнного стану в Україні. *Legal Bulletin*. 2023. № 10. С. 120-130. URL: https://doi.org/10.31732/2708-339X-2023-10-120-130.

7. Шпомер А.І., Кривопуск Д.Л. Правове регулювання застосування медіації у сфері господарської юстиції. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки.* 2023. Т. 34 (73), № 5. С. 29-33. URL: https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2023.5/06.

8. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (New York, 2018). URL:

https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements.

DEVELOPING MEDIATION SKILLS IN THE FIELDS OF BUSINESS AND LABOUR AMONGST FUTURE PROFESSIONALS AT UNIVERSITIES AND THEIR LEGAL CLINICS

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК З МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАЦІ У МАЙБУТНІХ ПРОФЕСІОНАЛІВ В УНІВЕРСИТЕТАХ ТА ЇХ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІКАХ

Lomzhets Y. V.
Candidate of Political Science (PhD), Associate Professor,
Head of the board of the Association of Legal Clinics of Ukraine,
associate professor of the department of maritime and economic law of the
Admiral Makarov National University of Shipbuilding,
Mykolaiv, Ukraine

Ломжець Ю. В.
кандидатка політичних наук, доцентка,
голова Асоціації юридичних клінік України, доцентка кафедри морського та господарського права, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
Миколаїв, Україна

AmelichevaL. P.
Dr. Sc (Law), Professor,
Member of the board of the Association of Legal Clinics of Ukraine,
Head of the Mykola Udod Legal Clinic,
Professor of the Department of Civil Law and Process of the
Vasyl' Stus Donetsk National University
Vinnytsia, Ukraine

Амелічева Л.П.
докторка юридичних наук, професорка,
членкиня правління Асоціації юридичних клінік України,
керівниця юридичної клініки імені Миколи Удода,
професорка кафедри цивільного права і процесу,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Вінниця, Україна

У сучасних умовах розбудови правової держави та збереження суспільної стабільності в умовах воєнного стану особливого значення набуває розвиток альтернативних способів вирішення спорів. Повномасштабна війна та супутні соціально-економічні виклики спричинили зростання кількості індивідуальних і

колективних трудових, цивільних та соціальних конфліктів [1, с. 14-15; 2, с. 269–271]. Водночас надмірне навантаження на судову систему й законодавчі обмеження (зокрема, заборона страйків та перевірок органами Держпраці) вимагають швидкого, економічно ефективного й безконфліктного врегулювання спорів у сфері бізнесу та праці.

В Україні одними із ефективних провайдерів освітніх послуг, за допомогою яких формуються нові медіаційні навички (зокрема, й у сфері бізнесу і праці) у майбутніх професіоналів, є заклади вищої освіти (далі – ЗВО). Проте, сучасний стан надання університетами зазначених освітніх послуг, на жаль, є малодослідженим, бо немає єдиних даних щодо кількості закладів вищої освіти в Україні, які навчають медіації, загалом, й медіації у сфері бізнесу та праці, зокрема. Це пов’язано з тим, що «медіатор» в Україні – це не окрема спеціальність при вступі у ЗВО, а професійна кваліфікація, яку інтегрують у різні напрями навчання.

Університети як центри розвитку медіації в суспільстві, у тому числі трудової, бізнес медіації,здійснюютьпідготовку майбутніх медіаторів та дослідження у сфері медіації, проводятьзаходи щодореалізації студентських медіаційних ініціатив, співпрацюють з громадами, школами, органами місцевого самоврядування та соціальними службами та беруть участь у міжнародних проєктах і формуванні мережі університетів, які розвивають всебічну медіацію.

Сучасні вітчизняні університети надають навички з медіації (зокрема, за напрямом альтернативного врегулювання спорів у сфері бізнесу і праці) майбутнім професіоналам шляхом пропозиції повноцінних магістерських програм, спеціалізованих сертифікатних курсів відповідно до Закону України «Про медіацію»від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX та курсів по вибору студентів.

У ЗВО створюються спеціальні структурні підрозділи, що формують практичні медіаційні навички майбутніх професіоналів, – центри медіації, а на юридичних факультетах – юридичні клініки, які виступають унікальною

навчально-практичною платформою, яка поєднує практичну підготовку здобувачів-правників із забезпеченням доступу вразливих верств населення до безоплатної правової допомоги, й медіації також. Наразі в діяльність юридичних клінік все частіше вводиться новий елемент – медіація. Студентів-клініцистів навчають допомагати клієнту не лише шляхом звернення до суду та ведення процесуальної боротьби, а й із використанням партнерських, консенсусних методів альтернативного вирішення спорів, у тому числі у сфері бізнесу і праці.

На наш погляд, впровадження медіації як елемента діяльності юридичних клінік є оригінальною освітньою практикою. Для підтвердження цього розглянемо Стандарти діяльності юридичних клінік (за новою редакцією 2024 р., схваленою на Всеукраїнському З'їзді Асоціації юридичних клінік України 04.12.2024 [3], далі – Стандарти), які є основоположними для вітчизняного юридичного клінічного руху.

Так, відповідно до п. 2.2.2. Стандартів до одного з основних завдань юридичної клініки віднесено:

«… здійснення інших видів діяльності, спрямованих на підвищення рівня професійних умінь та навичок консультантів і правової культури населення (дослідницька діяльність, нормопроєктування, адвокація, спеціалізовані напрями роботи юридичної клініки, медіація, тощо)» [3].

Згідно з п. 3.1.4. Стандартів у навчальну програму юридичної клінічної дисципліни (циклу дисциплін) пропонується включати тему:

«Медіація та інші способи альтернативного вирішення правових спорів» [3].

З метою посилення доступу клієнтів юридичної клініки до медіації в Стандартах передбачено такі положення:

«4.4.1. В юридичній клініці розробляється документальне забезпечення посилення доступу клієнтів юридичної клініки до медіації.

4.4.2. В організаційних документах у роботі з клієнтами (згода клієнта, тощо) зазначаються положення про обов'язок консультанта пояснити сутність

такого способу вирішення спору як медіація, його переваги, шляхи отримання соціальної послуги медіації через Центри безоплатної вторинної правничої допомоги, відкриті кабінети медіації при міських радах тощо.

4.4.3. Для посилення доступу клієнтів до медіації та надання якісної правничої допомоги з цих питань, юридична клініка організовує навчання консультантів, кураторів, керівника юридичної клініки щодо базових основ медіації, практичних навичок з визначення медіабельності спору, організації роботи з клієнтом щодо посилення доступу до медіації» [3].

Також у Розділі 6 «Інші види діяльності юридичної клініки» Стандартів вказується, що для ефективної реалізації функцій в юридичних клініках можуть розвиватися інші види діяльності, спрямовані на підвищення рівня професійних вмінь та навичок здобувачів вищої освіти і правової культури населення, такі як: дослідницька діяльність, адвокація, нормопроєктування, спеціалізація діяльності, медіація, розгляд справ суспільних інтересів, громадянська участь [3].

Деякі представники вищої правничої освіти та юридичного клінічного руху скептично ставляться до вказаної інновації, вони не вбачають доцільність запровадження елементу медіації, зазначають, що подвійний формат роботи юридичних клінік, поєднуючи юридичне консультування та медіацію залежно від потреб клієнта, розмиває першочергову місію цих структурних підрозділів як активних провайдерів надання юридичної допомоги малозабезпеченим, іншим вразливим категоріям населення [4].

На наш погляд, в діяльності юридичних клінік не запроваджується подвійний формат роботи, коли поєднується юридичне консультування та медіація, у тому числі у сфері бізнесу і праці. В юридичній клініці студенти вивчають основи медіації, вчаться встановлювати медіабельність спору і перенаправляти клієнта до Центрів безоплатної правової допомоги, де працюють адвокати, які професійно надають соціальну послугу – медіацію. Клініцисти – не є сертифікованими медіаторами і повноцінну медіацію, зокрема у сфері бізнесу і праці, вони проводити звісно не можуть, але знати про неї,

довести до клієнта інформацію про неї, а також те, що спір клієнта міг би бути вирішений у цей альтернативний спосіб – є клієнтоорієнтованим напрямом розвитку діяльності сучасної юридичної клініки [5].

Така інноваційна практика юридичних клінік в Україні має значні переваги та перспективи поширення в юридичному клінічному русі. По-перше, студент-правник, клініцист, завдяки сформованим навичкам в медіації в майбутньому стає більш конкурентноздатним на ринку праці, коли знається на різних альтернативних способах вирішення спорів (сімейних, трудових, фінансових тощо). У таких спорах суди часто спалюють мости у відносинах між сторонами спору. Медіація ж дозволяє цим сторонам домовитися так, щоб зберегти бізнес-партнерство чи нормальні людські стосунки, трудові відносини, за що клієнти дуже вдячні медіаторам. По-друге, набуті знання в юридичних клініках щодо медіації можуть спонукати клініциста стати не тільки професійним адвокатом, але й медіатором, у тому числі бізнес медіатором, трудовим медіатором. На ринку юридичних послуг висока конкуренція. Статус сертифікованого медіатора виділяє адвоката, юрисконсульта серед колег і свідчить про його високі комунікативні навички, а також дає можливість отримання додаткового доходу. По-третє, перевагою є ще й розширення клієнтської бази юридичних клінік, адже не всі клієнти хочуть судової боротьби.

Незважаючи на високу зацікавленість юридичних клінік, процес впровадження в їх діяльність медіації, зокрема у сфері бізнесу та праці, стикається із низкою організаційних, методичних та психологічних бар'єрів, а саме: 1) відсутність навичок визначення медіабельності спору через брак кураторів-медіаторів; 2) застарілість локальної документації юридичних клінік, що потребують оновлення їх організаційних документів для прийому клієнтів («Згода клієнта», «Чек-лист»), де має бути зафіксований обов'язок клініциста роз’яснити можливість застосування медіації як альтернативного способу вирішення спору, у разі його медіабельності; 3) брак тренінгового навчання для кураторів і клініцистів з відпрацюванням практичних навичок ведення переговорів та презентації медіації клієнтам, зокрема трудової та бізнес

медіації; 4)недостатня поінформованість юридичних клінік щодо місцезнаходження медіаторів чи організацій, які надають безоплатні соціальні медіаційні послуги в регіоні [6].

Таким чином, для ефективної імплементації медіації, зокрема трудової та бізнес медіації, в діяльність юридичних клінік визначено такі основні напрями розвитку: 1) організація системного навчання студентів-клініцистів та кураторів силами Асоціації юридичних клінік України, Української академії медіації»; 2) організаційно-методична робота з питань розробки й розповсюдження «мапи медіабельності спору», оновлення чек-листів первинного прийому та введення обов'язкової умови про роз'яснення медіації у документ «Згода клієнта»; забезпечення клінік роздатковими матеріалами, розробка анімаційних відеороликів та залучення клієнтів і студентів до використання платформ Української академії медіації, Національної служби посередництва і примирення, Асоціації юридичних клінік України.

Література:

1. Амелічева Л. П. Клінічна юридична освіта в умовах війни за незалежність України та в дискурсі євроінтеграції: стан та перспективи розвитку. Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2026 Вип. Ч. 2.1. С. 13–21.

2. Цип'ящук М., Амелічева Л., Матвєєва Ю., Руденко Л. Клінічна юридична освіта в Україні під час збройного конфлікту, спричиненого російською агресією:III-й Розділ книги / Клінічна юридична освіта в Європі: інновації та соціальна справедливість. Брістольський університет. 2026. С. 266–292. URL: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58918394700.

3. Стандарти діяльності юридичних клінік (в ред. станом на 4 грудня 2024 р.).Сайт Асоціації юридичних клінік України. URL: https://legalclinics.in.ua/standarty-diyalnosti-yurydychnyh-klinik-ukrayiny-redaktsiya-2024-r/

4. Ломжець Ю., Саєнко Ю., Амелічева Л. Юридичні клініки правничих шкіл України: досвід, проблеми та міжнародні партнерства:аналітичне дослідження в рамках проєкту «Посилення спроможності юридичних клінік в умовах європейської інтеграції», АЮКУ, за підтримки Програми «Інфраструктура прав людини для України» (2025–2027) Інституту Рауля Валленберга з прав людини та гуманітарного права, 2026. 52 с.
5. Ломжець Ю., Саєнко Ю., Амелічева Л. Аналітичний огляд в рамках проєкту «Розвиток мережі юридичних клінік України через посилення національної та міжнародної співпраці» (2024–2025),АЮКУ, за підтримки Програми USAID «Справедливість для всіх». 2025. 85 с.
6. Ломжець Ю., Амелічева Л., Калаченкова К. Аналітичне дослідження щодо поточного стану впровадження елементу медіації в роботу з клієнтом в юридичних клініках України проведеного в рамках проєкту «Розвиток культури справедливості у дітей та молоді через якісну юридичну освіту, доступу до медіації та правопросвітництво («JustForKids&Youth») (12.2024–12.2025), Українська академія медіації, Асоціація юридичних клінік України, ГО «Прогресильні»в рамках Програми «Справедливість для всіх»за підтримки USAID.

PARTNERSHIP MEDIATION: RESOLVING CONFLICT IN BUSINESS

МЕДІАЦІЯ ПАРТНЕРСТВА: ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ В БІЗНЕСІ

Novytska T.
PhD in Public Administration, Senior Lecturer at the A. Meleshevich School of Public Administration,
Faculty of International Relations and Governance,
National University «Kyiv-Mohyla Academy»,
Kyiv, Ukraine
Doctoral student, Vinnytsia Academy of Continuing Education,
Vinnytsia, Ukraine

Новицька Т.
кандидат наук державного управління,
старший викладач Школи врядування імені А. Мелешевича
факультету міжнародних відносин і врядування,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»,
Київ, Україна
докторант, Комунальний заклад вищої освіти
«Вінницька академія безперервної освіти»,
Вінниця, Україна

У сучасних умовах економічної нестабільності, високої конкуренції та швидких змін бізнес-середовища особливої актуальності набуває питання ефективного управління конфліктами. Практика свідчить, що успішність підприємницької діяльності значною мірою залежить не лише від фінансових чи організаційних ресурсів, а й від здатності партнерів підтримувати конструктивну комунікацію та своєчасно врегульовувати суперечності.

Конфлікти є невід'ємною складовою будь-якої ділової взаємодії. Вони можуть виникати через відмінність інтересів, нерівномірний розподіл відповідальності, різне бачення стратегічних цілей, фінансові питання або недостатню комунікацію між сторонами. За відсутності ефективних механізмів врегулювання конфліктів бізнес-партнерство може зазнавати значних втрат, зокрема погіршення репутації, зниження прибутковості та навіть припинення діяльності.

Медіація партнерства розглядається як один із найбільш перспективних інструментів досягнення взаєморозуміння та збереження ділових відносин між партнерами.

Особливої актуальності медіація партнерства набуває в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення економіки України. Підприємства стикаються з новими викликами, пов'язаними зі змінами ринків, ресурсними обмеженнями, релокацією бізнесу та необхідністю адаптації до кризових умов. У таких обставинах збереження партнерських зав’язків стає стратегічно важливим завданням, а медіація партнерства виступає інструментом підтримки стабільності бізнес-середовища. Медіація партнерства працює з латентним конфліктом в партнерських відносинах в бізнесі та попереджує перехід конфлікту у гостру фазу, створюючи осмисленні стабільні партнерські стосунки.

Тема партнерства в бізнесі набула актуальності з введенням в дію деяких Законів України щодо корпоративних договорів, а саме:

1) Закону України №1884-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів”, який набув чинності 18 лютого 2018 р., де легалізується статус корпоративних договорів, в яких учасники товариств з обмеженою відповідальністю та акціонери отримали право офіційно укладати договори, якими визначається порядок їхніх прав і обов’язків [1].

2) Закону України № 132-IX «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», який набув чинності 17 жовтня 2018 р., в ньому запроваджено легалізацію і розвиток партнерських договорів в товариствах з обмеженою відповідальністю, що насправді стало революційним кроком для українського бізнесу, оскільки воно вперше на законодавчому рівні детально врегулювало та легалізувало інструмент корпоративних договорів (у світовій практиці відомих як *Shareholders' Agreement* або *SHA*) [2].

Коли має рацію проводити медіацію партнерства: на початку партнерських відносин у бізнесі, а саме: щоб уникнути непорозумінь та конфліктів у

подальшій взаємодії, більш делально обговорюється саме початок партнерства та як будуть вирішуватися спірні питання в подальшому, з метою розробки Меморандуму або Договору про партнерство, який з часом може змінюватися та доповнюватися; при розірванні партнерських стосунків, надається змога обговорити питання виходу з партнерства з різних причин (добровільних і вимушених) та побачити відношення партнерів до цих питань; при створенні конституції сімейного бізнесу, розподіляються ролі і функції, визначаються повноваження кожного члена родини;

Перебуваючи в партнерстві, а саме: щоб формалізувати, уточнити і розвинути умови партнерства, визначити терміни, в межах яких потребують уточнення попередні умови партнерства, усунути непорозуміння, нівелювати напругу в стосунках, уникнути непередбачуваності.

Переваги медіації партнерства для бізнесу: за допомогою медіатора можна обговорити питання, які жодна сторона не буде ініціювати самостійно; медіатор може ініціювати та безпечно провести обговорення делікатних питань, пов'язаних з повноваженнями, прибутками, дітьми, родичами, здоров'ям, спадковістю, і т.і.; в процесі медіації партнери отримують реальну можливість напрацювати спільні стійкі і довготривалі рішення, які відповідатимуть їх інтересам; медіатор змоделює ринкові форс-мажори та проведе модерацію обговорення дій сторін у таких ситуаціях.

Приклади умов партнерства, які обговорювались в проведених медіаціях партнерства задля уникнення конфліктів у майбутньому, наведені нижче:

1) права нащадків на участь в управлінні справами у бізнесі;

2) вихід з партнерства, про продаж часток, про прийняття інших партнерів;

3) умови, за яких попередні умови партнерства потребуватимуть змін або уточнень та інші питання;

4) стратегічні питання;

5) розподіл інвестицій, часток, прибутків та збитків;

6) питання додаткового фінансування, керівництва, повноважень, прав партнерів;

7) структуру управління, способи вирішення суперечок та прийняття рішень з ключових питань в майбутньому.

В Україні багато бізнесу, де одного підприємця замало, люди об'єднуються, тому що різні компетенції - це посилення один одного, це сінергія, тому тема партнерства на часі і має розвиватись.

Медіація партнерства націлена на створення культури партнерства в українському бізнесі, бо немає попередніх поколінь, які б передали культуру партнерських відносин. Сучасний простір бізнесу будується по-новому, він потребує створення нових відносин, які не будуються самі по собі, над ними необхідно працювати. Це також важливо десь навчитися партнерству, щоб перенести цей досвід з бізнесу у звичайне життя, у суспільні відносини.

Медіація партнерства є ефективним механізмом подолання конфліктів у сучасному бізнесі. Її застосування забезпечує не лише врегулювання спорів, а й збереження партнерських відносин, підвищення рівня довіри та формування культури конструктивного діалогу. У сучасних умовах розвитку української економіки медіація набуває стратегічного значення як інструмент забезпечення стійкості бізнесу та підвищення його конкурентоспроможності.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо корпоративних договорів: Закон України від 23.03.2017№ 1984-VIII.URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1984-19#Text

2. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 17.10.2018 № 132-IX. URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19/en/ed20191017#Text

CONFLICTS BETWEEN LABOR LAW PROVISIONS AND MEDIATION LEGISLATION IN THE RESOLUTION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

КОЛІЗІЇ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА ЗАКОНОДАВСТВА ПРО МЕДІАЦІЮ ПРИ ВИРІШЕННІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Semeniuk S. V.
student, Educational and Research Institute of Law, Psychology and Security Studies,
Lviv State University of Internal Affairs,
Lviv, Ukraine

Academic Supervisor - ButynskaRoksolana, PhD in Law, Associate Professor,
Professor at the Department of Civil Law Disciplines

Семенюк С. В.
студентка Навчально-наукового інституту права, психології та безпекознавства,
Львівський державного університету внутрішніх справ,
Львів, Україна

Науковий керівник - Бутинська Роксолана, к.ю.н., доцент, професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Медіація поступово займає окреме місце серед способів врегулювання трудових спорів в Україні. Її особливістю є те, що сторони самостійно беруть участь у пошуку прийнятного рішення за допомогою незалежного посередника, а остаточний результат залежить від їхньої взаємної згоди. Такий підхід відрізняється від судового розгляду, де рішення приймається уповноваженим органом і має визначені процесуальні наслідки. У трудових відносинах медіація може використовуватися для узгодження позицій працівника та роботодавця без обов'язкового переходу до судової процедури [1, с. 91-93].

Проблема правового регулювання виникає через тривале існування двох різних підходів до врегулювання індивідуальних трудових спорів. Традиційно КЗпП України передбачає розгляд таких спорів комісіями по трудових спорах та судами, тоді як медіація ґрунтується на добровільності, самовизначенні учасників і конфіденційності. До законодавчого закріплення медіації

спеціальної норми щодо її застосування у трудових спорах у КЗпП не було, що створювало нормативну прогалину та не давало чіткого розуміння співвідношення медіації з уже передбаченими способами захисту трудових прав [1, с. 93-94].

Окрему увагу у контексті досліджуваної проблеми становлять правові передумови застосування медіації саме до індивідуальних трудових спорів. Величко Л.Ю., Гринь Д.В. та Ярошенко О.М. розглядають медіацію як альтернативний механізм врегулювання трудового конфлікту, який має функціонувати поряд із передбаченими законодавством способами захисту трудових прав. Автори пов'язують подальший розвиток цього інституту з необхідністю адаптації загальних положень про медіацію до особливостей трудових правовідносин та усунення нормативних проблем, що виникають під час застосування нових положень законодавства. Такий підхід має значення і для подолання колізій між нормами КЗпП України та Закону України «Про медіацію», оскільки дозволяє розглядати медіацію не ізольовано, а як складову загальної системи способів врегулювання індивідуальних трудових спорів [5].

Прийняття Закону України «Про медіацію» 16 листопада 2021 року змінило цю ситуацію. Закон поширює свою дію, зокрема, на трудові спори та визначає медіацію як добровільну, конфіденційну й структуровану позасудову процедуру. Водночас законодавець передбачив можливість проведення медіації як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Таким чином, медіація не замінює судовий захист, а може використовуватися як самостійний спосіб врегулювання спору або як процедура, що здійснюється паралельно з уже розпочатим судовим розглядом [2, ст. 3-4].

Особливого значення набуває співвідношення загальних положень Закону України «Про медіацію» та спеціальних норм трудового законодавства. Законом № 1875-IX КЗпП було доповнено статтею 222-1, відповідно до якої трудовий спір між працівником і роботодавцем може бути врегульований шляхом медіації з урахуванням особливостей, установлених Кодексом. Для трудових спорів договір про проведення медіації та угода за її результатами

мають укладатися письмово. Така конструкція свідчить про поєднання загального правового механізму медіації зі спеціальними правилами, встановленими трудовим законодавством [2, ст. 222-1 КЗпП України].

Однією з потенційних колізій є різниця між добровільною природою медіації та формалізованими способами розгляду трудових спорів. У межах медіації працівник і роботодавець самі визначають, чи погоджуватися на процедуру, які питання обговорювати та яких умов дотримуватися для досягнення домовленості. Відповідно, медіатор не може нав'язати сторонам певний результат. Такий механізм потребує узгодження з трудовими нормами, які встановлюють імперативні гарантії працівника та визначають обов'язкові правила у сфері праці [1, с. 93; 2, ст. 4, 8].

Окрема проблема стосується змісту угоди за результатами медіації. Самостійність сторін не означає можливості домовлятися всупереч обов'язковим вимогам законодавства. Закон України «Про медіацію» прямо встановлює, що угода за результатами медіації не може порушувати права та інтереси інших осіб, державні або суспільні інтереси. У трудовій сфері це означає необхідність врахування мінімальних трудових гарантій працівника та інших імперативних норм КЗпП. Отже, принцип свободи домовленості має застосовуватися в межах, установлених трудовим законодавством [2, ст. 21].

Колізійність правового регулювання проявляється і в питанні наслідків невиконання досягнутої домовленості. Стаття 222-1 КЗпП передбачає, що у разі невиконання або неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони можуть звернутися для розгляду трудового спору до органів, визначених статтею 221 КЗпП. Отже, медіація не позбавляє учасників можливості використати передбачені трудовим законодавством механізми захисту порушеного права. Це забезпечує зв'язок між позасудовим врегулюванням і традиційною системою розгляду трудових спорів [2, ст. 222-1 КЗпП України].

Ще однією проблемою є визначення місця медіації щодо комісії по трудових спорах. КЗпП передбачає комісію по трудових спорах як орган, що розглядає індивідуальні трудові спори між працівником і роботодавцем.

Медіація має іншу правову природу: медіатор не розглядає спір як уповноважений орган і не приймає обов'язкового рішення. Його завдання полягає у забезпеченні переговорного процесу та створенні умов для самостійного досягнення сторонами домовленості [1, с. 94; 2, ст. 1, 6].

Наукові дослідження звертають увагу на недостатню системність нормативного регулювання трудової медіації. Зокрема, зазначається, що законодавство тривалий час лише фрагментарно використовувало поняття медіації, не розкриваючи особливостей її застосування саме у трудових спорах. Така ситуація могла ускладнювати правозастосування та породжувати питання щодо порядку ініціювання процедури, взаємодії її учасників і правових наслідків досягнутої домовленості [3, с. 318-322].

Значення медіації для індивідуальних трудових спорів пов'язане також із можливістю зменшення часових і фінансових витрат сторін. На відміну від судової процедури, медіація дає можливість учасникам безпосередньо обговорювати проблему та самостійно формувати умови її вирішення. Конфіденційність переговорів додатково створює можливість обговорення обставин конфлікту без їх публічного розголошення [4, с. 315-319].

Водночас застосування медіації не повинно розглядатися як спосіб усунення обов'язкових трудових гарантій. Працівник і роботодавець можуть домовлятися щодо способу врегулювання конфлікту, але така домовленість має відповідати імперативним вимогам трудового законодавства. Тому під час медіації необхідно розмежовувати питання, щодо яких сторони можуть вільно домовлятися, та положення, від яких вони не можуть відступати за взаємною згодою.

Отже, основна колізія полягає не стільки у прямій суперечності окремих норм, скільки у необхідності узгодження різних моделей врегулювання трудового спору. КЗпП орієнтований на встановлені законом процедури захисту трудових прав, тоді як законодавство про медіацію виходить із добровільності, автономії та переговорного характеру процедури. Стаття 222-1 КЗпП частково узгоджує ці підходи, однак подальше вдосконалення

законодавства потребує чіткішого визначення місця медіації серед способів вирішення індивідуальних трудових спорів, її співвідношення з комісією по трудових спорах і судовим розглядом, а також правових наслідків невиконання медіаційної угоди.

Практичне значення такого врегулювання полягає у формуванні зрозумілого механізму, за якого працівник і роботодавець можуть використовувати медіацію без ризику втрати передбачених законом способів захисту. Одночасно необхідно зберігати баланс між свободою сторін у визначенні умов домовленості та обов'язковістю трудових гарантій. Саме це дозволяє розглядати медіацію не як альтернативу трудовому законодавству, а як додатковий механізм врегулювання індивідуального трудового конфлікту в межах установлених законом правових гарантій.

Література:

1. Гринь Д. Місце медіації в системі альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2021. № 68. С. 100-104. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.68.15

2. Кузнецова М.Ю. Медіація у вирішенні індивідуальних трудових спорів: сучасний стан правового регулювання в Україні та практика країн ЄС. *Український політико-правовий дискурс*. 2026. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.20653282

3. Луценко О.Є. Зростання ролі медіації у вирішенні трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Т. 1, № 78. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.51

4. Отовчиць С.Л. Актуальні питання врегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.55

5. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX

MEDIATION AS A TOOL FOR PRESERVING THE BUSINESS REPUTATION OF BUSINESS ENTITIES

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗБЕРЕЖЕННЯ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Filiuk O. S.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Law,
Director of the VERITAS Legal Clinic,
Lutsk National Technical University,
Lutsk, Ukraine

Філюк О. С.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права,
директор юридичної клініки «VERITAS»,
Луцький національний технічний університет,
Луцьк, Україна

Ділова репутація є важливою передумовою довіри до суб’єкта господарювання, підтримання партнерських відносин і залучення клієнтів. Наслідки бізнес-конфлікту можуть виходити за межі майнових відносин сторін та впливати на їхню ділову репутацію. Зокрема, спори щодо своєчасності оплати, якості товарів і послуг або дотримання строків виконання робіт можуть впливати на сприйняття суб’єкта господарювання як добросовісного та надійного контрагента. Репутаційне значення таких спорів зумовлене тим, що оцінка поведінки сторони в окремих договірних відносинах може переноситися на загальну оцінку її діяльності клієнтами, партнерами та іншими учасниками господарського обороту. Відтак сторони можуть бути зацікавлені не лише у врегулюванні конкретних майнових вимог, а й у збереженні довіри, необхідної для подальшої ділової взаємодії. Це зумовлює доцільність дослідження відповідних можливостей медіації.

Правову основу охорони ділової репутації становлять положення Цивільного кодексу України. Стаття 94 закріплює право юридичної особи на недоторканність її ділової репутації [1]. У попередньому дослідженні нами

запропоновано розглядати ділову репутацію юридичної особи як сукупність інформації щодо її іміджу, довіри та впізнаваності у сфері діяльності, що формується на основі досвіду взаємодії з державою, клієнтами, партнерами, працівниками та іншими суб'єктами, а також відповідності її професійної діяльності вимогам законодавства й етичним стандартам [2, с. 145]. Такий підхід дозволяє акцентувати увагу на взаємодії як одному з чинників формування ділової репутації.

І.М. Алмаші та М.М. Алмаші також наголошують на оцінному характері ділової репутації юридичної особи, пов'язуючи її з оцінкою іншими суб'єктами відповідності діяльності такої особи вимогам закону та діловій практиці [3, с. 267]. З огляду на це, вважаємо, що під час врегулювання бізнес-конфлікту значення має не лише виконання майнових зобов'язань, а й поведінка сторін, яка впливає на сприйняття їхньої надійності клієнтами та партнерами.

Доцільно розмежовувати захист порушеного права на недоторканність ділової репутації та врахування інтересу в її збереженні під час врегулювання бізнес-конфлікту. У першому випадку йдеться про реагування на конкретне порушення права. У другому - про ситуації, у яких сторони прагнуть запобігти втраті довіри або зменшити негативні наслідки конфлікту для подальшої діяльності. Такий інтерес може існувати навіть тоді, коли сторони не заявляють окремої вимоги про захист ділової репутації. Врахування такого інтересу потребує процедури, яка дозволяє сторонам обговорити не лише правові вимоги, а й наслідки конфлікту для їхніх ділових відносин. Такі можливості надає медіація.

На нашу думку, практична цінність медіації для збереження ділової репутації полягає у можливості самостійного визначення сторонами змісту прийнятного результату. Предметом обговорення можуть стати продовження співпраці, пояснення причин порушення зобов'язань, інформування партнерів про досягнуте рішення та запобігання повторенню аналогічних ситуацій. Водночас проведення медіації саме по собі не гарантує позитивного репутаційного ефекту: значення мають зміст домовленостей та їх виконання.

Особливу роль відіграє конфіденційність. Відповідно до статті 6 Закону України «Про медіацію», розголошення конфіденційної інформації допускається у передбачених законом випадках або за письмовою домовленістю всіх сторін медіації [4]. Тому за потреби в публічному повідомленні про врегулювання спору доцільно заздалегідь погодити обсяг інформації, яка може бути оприлюднена, та визначити відомості, що залишатимуться конфіденційними.

У попередньому дослідженні ADR-застережень у договорах комерційної концесії нами було акцентовано увагу на їхньому значенні для зменшення репутаційних ризиків та збереження партнерських відносин. Завчасне погодження порядку врегулювання розбіжностей створює передумови для конструктивної взаємодії сторін [5, с. 432–433]. Розвиваючи цей підхід, вважаємо доцільним приділити увагу також змісту домовленостей за результатами медіації, у яких репутаційні інтереси можуть бути конкретизовані у взаємно погоджених діях.

Пропонуємо під час визначення змісту домовленостей за результатами медіації у бізнес-конфліктах враховувати дві взаємопов’язані складові. Перша охоплює врегулювання первинного спору: виконання зобов’язання, погодження нових строків, усунення недоліків, повернення коштів чи інші узгоджені дії. Друга стосується репутаційних наслідків конфлікту та визначає порядок подальшої комунікації сторін. Йдеться не про обов’язкову структуру кожної угоди, а про підхід, застосування якого залежить від інтересів учасників конкретного спору.

Репутаційна складова може передбачати підготовку спільного повідомлення про врегулювання розбіжностей, уточнення раніше поширеної інформації або погодження порядку інформування клієнтів і партнерів. Зміст домовленостей має відповідати обставинам конфлікту. Якщо розбіжності були відомі лише обмеженому колу контрагентів, доцільно оцінити потребу в адресному повідомленні саме цих осіб. Якщо конфлікт набув публічного

характеру, предметом погодження може бути повідомлення для відповідної аудиторії.

Для забезпечення визначеності домовленостей доцільно конкретизувати зміст повідомлення, спосіб і строк його поширення, відповідальних осіб та порядок погодження змін. Формулювання «відновити репутацію» не визначає конкретної поведінки сторони та ставить виконання домовленості в залежність від оцінок інших осіб. Натомість зобов'язання опублікувати погоджений текст у визначений строк на конкретному інформаційному ресурсі дозволяє встановити належні дії сторони. Отже, предметом домовленостей повинні бути дії, виконання яких залежить від їх учасників, а не гарантована зміна суспільного ставлення до них.

Врахування репутаційних інтересів має здійснюватися у правових межах. Стаття 21 Закону України «Про медіацію» встановлює, що угода за її результатами не повинна порушувати права та охоронювані законом інтереси інших осіб, інтереси держави або суспільні інтереси [4]. Відповідно, запропонований підхід не передбачає погодження неправдивих повідомлень або покладення обов'язків на осіб, які не є сторонами домовленостей.

Таким чином, збереження ділової репутації доцільно розглядати як самостійний інтерес суб'єктів господарювання, що підлягає виявленню та врахуванню під час медіації. Її потенціал полягає у поєднанні врегулювання первинного спору з погодженням конкретних дій щодо його репутаційних наслідків. Практичне значення запропонованого підходу полягає в переході від загального наміру зберегти довіру до визначених і реалістичних домовленостей. Їх виконання створює передумови для збереження або відновлення довіри, але не гарантує певної оцінки поведінки сторін третіми особами.

Література:

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text

2. Філюк О. Щодо ділової репутації юридичної особи. *Державотворчі процеси в Україні: реалії сьогодення : тези доповідей за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Луцьк, 27–28 квітня 2023 року). Луцьк, 2023. С. 144–146.

3. Алмаші І. М., Алмаші М. М. Ділова репутація як немайнове благо юридичних осіб: окремі аспекти правового регулювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. Вип. 90. Ч. 2. С. 264–271. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.38.

4. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

5. Філюк О.С. ADR-застереження у договорах комерційної концесії: правова природа та значення для захисту ділової репутації. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2025. № 6. Ч. 1. С. 429–433. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.1.66

MEDIATION AS A METHOD OF RESOLVING DISPUTES IN THE BUSINESS OF THE DEFENSE SECTOR: CHALLENGES AND PROSPECTS

МЕДІАЦІЯ ЯК МЕТОД ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У БІЗНЕСІ В ОБОРОННОМУ СЕКТОРІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Khmelenko K.
Legal Advisor, PhD student at the Department of Business Law,
Yaroslav Mudryi National Law University,
Kharkiv, Ukraine

Хмеленко К.
юрисконсульт, аспірантка кафедри господарського права,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
Харків, Україна

Після початку повномасштабного вторгнення російської федерації у 2022 році український оборонно-промисловий комплекс (ОПК) почав стрімко трансформуватися, зокрема до нього доєдналася велика кількість приватних гравців, що займаються розробкою, виробництвом, випробуванням засобів оборонного та подвійного призначення. У 2022 році налічувалося близько 200 приватних виробників у ОПК [1], у 2025 – вже 800 [2]. Такі зміни зумовлені необхідністю швидкої адаптації до умов ведення гібридної війни, усунення її наслідків (розмінування територій та акваторії, до прикладу) та підвищення попиту на українську оборонну продукцію на міжнародному рівні (90% опитаних компаній ОПК України ГС "Технологічною спілкою України" отримали пропозицію про співпрацю від іноземних держав [3]).

Виникнення конфліктних ситуацій під час ведення господарської діяльності є абсолютно природним явищем, і сфера оборони не є виключенням. За своїм характером причини виникнення конфліктів на підприємстві можна поділити на три групи – організаційні, соціально-психологічні та економічні [4, с. 570].

Варто зауважити, що у юридичній науці застосовується поняття "спір" і деякі науковці зазначають, що терміни "спір" та "конфлікт" не є тотожними, адже конфлікт є початковою стадією спору, і по-суті, не кожен конфлікт

переростає у спір [5, с. 269]. У цьому контексті, повноцінну процедуру медіації із юридичним оформленням результатів, відповідно до Закону України “Про медіацію”, доцільно проводити на етапі виникнення спору (превентивна медіація) або вже після його виникнення. Для вирішення звичайних конфліктних ситуацій існують інші ефективні методики та підходи, такі як Interest-BasedRelationalApproach (IBR) – описаний у книзі “GettingtoYes” Роджера Фішера та Вільяма Урі. Автори книги також обгрунтували концепцію BATNA. За їх словами, це той критерій, який слугує орієнтиром для оцінки угоди домовленості з точки зору відповідності власним інтересам і є умовно “планом Б” у разі, якщо первинна комунікація не досягне результату [6, с. 51].

За визначенням профільного закону, медіація – це позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [7].Медіація може застосовуватися для мирного врегулювання різних спорів, що виникають в бізнесі. На сьогоднішній день бізнес-медіація охоплює медіацію у сфері інтелектуальної власності, медіацію у трудових спорах (ст. 222-1 Кодексу законів про працю України), медіацію у міжнародних комерційних спорах та інші напрямки. Розглянемо основні переваги медіації для вирішення спорів в оборонній галузі.

1. Конфіденційність. Сфера оборони є достатньо багатогранною, адже пов’язана із розробкою, охороною і захистом об’єктів права інтелектуальної власності, таких як комерційна таємниця, корисна модель, промисловий зразок тощо; договірними відносинами, зокрема у сфері трансферу технологій, оборонних закупівель, інвестиційної та грантової діяльності; трудовими відносинами, в рамках яких найчастіше передбачається підписання договорів NDA (про нерозголошення) та NCA (про неконкуренцію) та ін. Тобто специфіка роботи бізнесу у системі оборонно-промислового комплексу безпосередньо пов’язана із дотриманням конфіденційності та захистом даних на всіх етапах роботи. Тому під час вибору методу врегулювання спору у оборонному бізнесі питання конфіденційності виноситься на пріоритетне місце.

Дійсно, арбітраж, медіація, перемовини є конфіденційними процедурами, тобто зміст обговорень та отриманих даних поширювати не можна (лише в окремо визначених випадках). Однак, проблема збереження конфіденційної інформації виникає на етапі передачі необхідних даних для вирішення спору. Для вирішення спору в арбітражі сторони направляють документи, комунікують за допомогою засобів електронного чи поштового зв'язку. Так, у липні 2015 року стало відомо про кібератаку на веб-сайт Постійної палати третейського суду у м.Гаага під час розгляду морського прикордонного спору між Китаєм та Філіппінами (PCACase № 2013-19): хакери створили підроблену копію офіційного веб сайту установи, де вірусний код заражав усі пристрої його відвідувачів [8, с. 1]. На жаль, в умовах гібридної війни рф частіше атакує веб ресурси, напряму чи опосередковано пов'язані з Україною та її союзниками. Одним із прикладів є кібератака 2024 року хакерської групи UAC-0185 проти українських оборонних підприємств та сил безпеки та оборони, що була вчасно попереджена урядовою командою CERT-UA [9].

Водночас, медіатор для проведення процедури примирення може отримати документи чи відомості особисто, без застосування засобів електронного чи поштового зв'язку. Це є значною перевагою у порівнянні із арбітражем, адже знижується ризик несанкціонованого доступу до комерційної та державної таємниць, персональних даних тощо.

2. Гнучкість процесу – ще одна важлива перевага медіації. Якщо в арбітражі рішення у спорі приймає арбітр, то в медіаційному процесі роль медіатора полягає саме у налагодженні комунікації між сторонами, медіатор не приймає рішення замість сторін, а дає змогу прийти до спільного рішення самостійно. Наразі в оборонно-промисловій галузі надважливо зберігати зацікавленість у продовженні спільної діяльності між партнерами, інвесторами, замовниками і виконавцями, роботодавцями та працівниками (особливо в умовах дефіциту кваліфікованих кадрів), аби забезпечити безперервне та ефективне функціонування в умовах війни. А тому, на нашу думку, до арбітражу доцільно звертатися у разі виникнення гострих правових

суперечностей, де сторони прагнуть отримати конкретний механізм дій, захистити порушені права, а не знайти спільну мову.

Окремо зазначимо, що дослідження практичних аспектів вирішення спорів у сфері ОПК є ускладненим обмеженим доступом до інформації. Проте, польська фірма JDPDrapalaChomiuk&Partners, яка представляла інтереси підприємства ОПК Польщі у медіації проти державного замовника, поділилася позитивним результатом завершення процедури. Спір щодо виконання фінансових зобов'язань у інвестиційному оборонному проєкті вдалося ефективно розв'язати шляхом медіації за 10 місяців після подання заявки на проведення процедури [10].

Узагальнюючи вищевикладене, в умовах стрімкого зростання приватного сектору ОПК та високих ризиків гібридної війни медіація постає ефективним інструментом вирішення спорів. Ключова цінність для оборонного бізнесу полягає у безпечній конфіденційності (можливості фізичного обміну даними без ризику кіберперехоплення) та гнучкості процесу, що гарантує збереження критично важливих партнерських і трудових зв'язків. Безперечно, медіація не є гарантією успішного вирішення спору. Але якщо арбітраж виконує функцію "жорсткого" захисту порушених прав, то медіація забезпечує відновлення комунікації та може сприяти безперервності функціонування підприємств ОПК.

Література:

1. Сабадишина Ю. В українському ОПК зараз працює понад 800 підприємств, з яких близько сотні – державні. URL: https://dou.ua/lenta/news/weapons-manufacturers-in-ukraine/

2. Україна є найперспективнішим ринком для інвестицій в ОПК – Денис Шмигаль. Міністерство оборони України. URL: https://mod.gov.ua/news/ukrayina-ye-najperspektivnishim-rinkom-dlya-investiczij-v-opk-denis-shmigal

3. 90% опитаних компаній ОПК з початку року отримали запити від іноземних держав щодо співпраці – дані ТСУ. *Технологічні Сили України.*URL:

https://techforce.in.ua/news/article/90-opitanih-kompanij-opk-z-pochatku-roku-otrimali-zapiti-vid-inozemnih-derzhav-shodo-spivpraci-dani-tsu

4. Сазонова Т.О., Терещенко В.С. Особливості виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві в сучасних умовах. *Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції 23-24 квітня 2025 р.* Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2025. URL: https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/79fc89cf-5ec2-4e29-b74c-bc28e1dd99b1/content

5. Бортник Н.П., Галаз Ю.А. Правовий конфлікт як підстава виникнення публічно-правового спору в адміністративному судочинстві. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права.* Серія економічна. Серія юридична. Випуск 29/2021. 267 с. URL: https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/456/431

6. Fisher R., Ury W. Getting to Yes. Random House Business Books. URL: https://www.rhetoricinstitute.edu.gr/wp-content/uploads/2017/09/fisher-getting-to-yes.pdf

7. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

8. Appleton B. Arbitration Hacked: Toward a Unified Cybersecurity and Data Breach Framework for International Arbitral Proceedings. *SSRN*. 2026. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=6625218

9. Цільові кібератаки UAC-0185 у відношенні Сил оборони та підприємств ОПК України (CERT-UA#12414). *Computer Emergency Response Team of Ukraine.* 2024. URL: https://cert.gov.ua/article/6281632

10. Mediation regarding a strategic investment project for the Polish Armed Forces: successful resolution of a high-stakes dispute. *JDP Drapala Chomiuk & Partners Law Firm*. 2026. URL: https://jdp-law.pl/en/successes/mediation-regarding-a-strategic-investment-project-for-the-polish-armed-forces-successful-resolution-of-a-high-stakes-dispute/

MEDIATION AS A MODERN HR TECHNOLOGY FOR WORKPLACE CONFLICT RESOLUTION

МЕДІАЦІЯ ЯК СУЧАСНА HR-ТЕХНОЛОГІЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

Chatchenko O. Y.
PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management,
State University of Trade and Economics,
Kyiv, Ukraine

Чатченко О. Є.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет,
Київ, Україна

Сучасні зміни у сфері праці позначаються не лише на способах організації роботи, а й на характері внутрішньоорганізаційних суперечностей. Гібридні та дистанційні формати зайнятості, дефіцит кваліфікованих кадрів, підвищені очікування працівників щодо справедливості управлінських рішень і якості комунікацій створюють середовище, у якому конфлікт швидко виходить за межі міжособистісної незгоди. Для HR-менеджменту це означає необхідність розглядати його як кадровий ризик. Неврегульоване протистояння здатне погіршувати взаємодію в команді, знижувати залученість, провокувати звільнення та, зрештою, збільшувати витрати підприємства на заміщення працівників.

Масштаб проблеми добре ілюструють результати актуальних досліджень трудового середовища. За даними CIPDGoodWorkIndex 2024, чверть опитаних працівників у Великій Британії протягом попередніх дванадцяти місяців стикалася з конфліктами на роботі. Водночас лише 36% респондентів, які мали такий досвід, вважали конфлікт повністю врегульованим; 29% зверталися до безпосереднього керівника або HR-фахівця [1, с. 20; 2]. Зрозуміло, ці показники не можуть безпосередньо характеризувати український ринок праці. Проте вони

вказують на принципову для менеджменту персоналу проблему: формальна наявність процедур ще не свідчить про їхню фактичну спроможність відновлювати робочі відносини.

За таких обставин медіація набуває практичного значення як один із способів раннього врегулювання суперечностей. Закон України «Про медіацію» визначає її як позасудову, добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, у межах якої сторони за участю нейтрального медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів [3]. Застосування медіації у трудовій сфері прямо передбачене і ст. 222-1 Кодексу законів про працю України [4, ст. 222-1]. Отже, для українських підприємств цей інструмент має не лише управлінську доцільність, а й належне правове підґрунтя.

У практиці HR-менеджменту, однак, медіацію варто трактувати ширше, ніж альтернативу судовому розгляду. Її функціональна цінність проявляється тоді, коли процедура вбудована у систему роботи з трудовими відносинами: від раннього виявлення напруження до відновлення взаємодії після конфлікту. Йдеться про суперечності між колегами, працівником і керівником, окремими командами, а за певних умов - між працівником та роботодавцем. На відміну від реактивної моделі, за якої HR-служба долучається вже після скарги або дисциплінарного інциденту, медіаційний підхід переносить увагу на стадію, коли сторони ще здатні домовлятися без жорсткої ескалації.

Такий підхід відповідає сучасним рекомендаціям CIPD. У матеріалах 2025–2026 років медіація розглядається як доцільний механізм у випадках погіршення робочих відносин, особистісних суперечностей, труднощів у комунікації та розбіжностей щодо виконання роботи [5; 6]. Водночас її практичне використання поки не є масовим. За даними, наведеними CIPD, внутрішню медіацію із залученням спеціально підготовленого працівника застосовували 28% роботодавців, тоді як до зовнішнього медіатора звертався приблизно кожний десятий [6]. Це показує, що між визнанням потенціалу

медіації та її системним впровадженням у практику управління персоналом зберігається помітний розрив.

Для України ця проблема має додатковий вимір. Повномасштабна війна посилила міграційні та демографічні втрати, загострила дефіцит робочої сили й професійно-кваліфікаційні диспропорції. У Програмі гідної праці для України на 2026-2029 роки Міжнародна організація праці відносить до ключових викликів нестачу працівників та невідповідність їхніх навичок потребам роботодавців [7, с. 6]. Подібну тенденцію фіксує й Європейська Бізнес Асоціація: 74% опитаних компаній повідомили про значний дефіцит кваліфікованих кадрів, а 83% відкривали нові вакансії у 2025 році [8]. За такого стану ринку праці наслідки внутрішнього конфлікту стають відчутнішими. Втрата досвідченого фахівця означає не лише появу вакантної посади, а й втрату накопичених компетентностей, робочих зв'язків та часу, необхідного для пошуку й адаптації заміни.

Саме тому медіацію доцільно пов'язувати не лише з врегулюванням спору, а й із завданнями утримання персоналу та кадрової стійкості. Її можливість запобігання конфліктам полягає у створенні безпечного каналу для раннього звернення, коли конфлікт ще не набув руйнівного характеру. Водночас структурований діалог дає сторонам можливість відокремити факти від інтерпретацій, конкретизувати інтереси та зменшити емоційне напруження. Не менш важливим є діагностичний ефект. Якщо подібні кейси повторюються, вони можуть сигналізувати про системні проблеми: нечіткий розподіл відповідальності, дисбаланс навантаження, суперечливі управлінські сигнали або неефективний стиль керівництва. У такому разі медіація стає джерелом інформації для коригування кадрових практик, а не лише способом розв'язання окремої суперечки.

Відповідно змінюється і підхід до оцінювання результативності медіації. Сам факт досягнення домовленості не дає повної картини. Для HR-служби важливо відстежувати, скільки конфліктів вдалося врегулювати до переходу у формальну стадію, як швидко це відбулося, чи повторюється проблема, чи

зберігалася робоча взаємодія після процедури. Доцільно також аналізувати звільнення, пов’язані з міжособистісними суперечностями, та рівень довіри працівників до внутрішніх каналів звернення. Такий набір показників дозволяє оцінювати медіацію як елемент системи управління трудовими відносинами, а не як ізольовану процедуру.

Окремої уваги потребує співвідношення ролей HR-фахівця і медіатора. Вони не є взаємозамінними. Медіація передбачає нейтральність і неупередженість, тоді як HR-менеджер залишається частиною управлінської структури та реалізує кадрову політику організації. Тому його участь може бути різною: первинна діагностика ситуації, організація процедури, фасилітація розмови або передача кейсу незалежному фахівцеві. У складніших випадках обґрунтованим є залучення підготовленого внутрішнього медіатора, який не пов’язаний зі сторонами, чи зовнішнього спеціаліста. Водночас медіація має чіткі межі застосування і не може підміняти офіційне розслідування, коли йдеться про насильство, серйозне порушення трудових прав або інші обставини, що вимагають формального реагування роботодавця [5; 6].

Таким чином, розвиток сучасного HR-менеджменту доцільно пов’язувати з формуванням цілісної системи управління трудовими конфліктами. Її складовими мають бути профілактика, раннє виявлення напруження, формування навичок конструктивного врегулювання конфліктів у керівників, структурований діалог між сторонами конфлікту, професійна медіація та формальні процедури для ситуацій, у яких неформальне врегулювання є неприйнятним. У такій системі медіація набуває ознак сучасної HR-технології, оскільки дозволяє працювати не лише з наслідками конфлікту, а й із ризиками для трудових відносин та людського капіталу. Для українських підприємств, які функціонують за умов тривалого кадрового дефіциту, це питання безпосередньо пов’язане зі здатністю утримувати кваліфікованих працівників, зберігати накопичені в організації професійні компетентності та підтримувати організаційну стійкість.

Література:

1. CIPD. Good Work Index 2024: Survey report. 2024. 37 p. URL: https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2024-pdfs/8625-good-work-index-2024-survey-report-1-web.pdf

2. CIPD. Only around a third of employees feel the conflict they experienced at work has been fully resolved. 17 September 2024. URL: https://www.cipd.org/en/about/press-releases/third-employees-workplace-conflict-not-resolved/

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII, ст. 222-1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

5. CIPD. Mediation: An approach to resolving workplace conflict. 19 May 2026. URL: https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/workplace-mediation/

6. CIPD. Mediation at work. 24 September 2025. URL: https://www.cipd.org/en/knowledge/factsheets/mediation-factsheet/

7. International Labour Organization. Decent Work Country Programme Ukraine 2026–2029. 28 May 2026. 64 p. URL: https://www.ilo.org/resource/report/decent-work-country-programme-ukraine-2026-2029

8. Європейська Бізнес Асоціація. Дефіцит кадрів та зростання заробітних плат – тенденції ринку праці у 2026 році. 21.11.2025. URL: https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-zrostannya-zarobitnyh-plat-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2026-rotsi/

OPPORTUNITIES AND LIMITS OF MEDIATION IN RESOLVING CONFLICTS BETWEEN INTERNALLY DISPLACED PERSONS AND HOST COMMUNITIES

МОЖЛИВОСТІ ТА МЕЖІ МЕДІАЦІЇ В УРЕГУЛЮВАННІ КОНФЛІКТІВ МІЖ ВПО ТА ПРИЙМАЮЧИМИ ГРОМАДАМИ

Yenin M. N.
PhD in Sociology, Associate Professor, Head of the Department of Sociology, National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine

Єнін М. Н.
кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціології, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київ, Україна

Вимушене переміщення населення внаслідок російсько-української війни створює нові труднощі у відносинах між внутрішньо переміщеними особами (ВПО) та мешканцями приймаючих громад. Суперечки можуть стосуватися умов проживання, розподілу допомоги, користування спільними приміщеннями та правил поведінки, а окремі непорозуміння – переростати у взаємні звинувачення. Мета доповіді – визначити можливості й межі медіації в таких конфліктах, умови її доречності та засади організації на місцевому рівні.

У попередній роботі автора цих тез показано, що конфлікти між ВПО та приймаючими громадами можуть мати ресурсний і соціокультурний виміри [1, с. 78–85]. Ресурсний вимір пов’язаний із доступом до житла, роботи, допомоги й послуг, соціокультурний – із відмінностями у звичках, цінностях, досвіді війни та взаємними стереотипами. На практиці ці виміри часто поєднуються, тому важливо з’ясовувати і предмет спору, і характер відносин між його учасниками.

Дослідження ТОВ «Інфо Сапієнс Інтернешнл» та БФ «Право на захист»,

проведене у вересні–жовтні 2022 року, показало, що частина учасників спочатку заперечувала наявність конфліктів, але під час фокус-груп описувала взаємне невдоволення. Деякі ВПО уникали суперечок, оскільки почувалися гостями, а місцеві жителі не завжди висловлювали претензії з огляду на пережиті переселенцями труднощі [2, с. 5–7, 26]. Згадувалися також нечіткі правила спільного проживання, претензії щодо чистоти, довгі черги під час отримання гуманітарної допомоги, зокрема продуктових наборів, а також випадки її нестачі [2, с. 8, 45–46]. Ці повідомлення не дають підстав вважати всі громади конфліктними, але вказують на питання, які потребують своєчасного обговорення.

Для медіації це означає необхідність створити безпечну можливість повідомити про проблему до її переростання у відкриту сварку. Водночас переговори ефективні лише щодо тих аспектів, на які сторони реально можуть вплинути. Наприклад, вони здатні погодити правила прибирання чи користування спільним простором, але не можуть самі усунути дефіцит житла, лікарів або гуманітарних ресурсів.

Значення матеріальних умов підтверджують дані Міжнародної організації з міграції, оприлюднені в лютому 2026 року за результатами опитування жовтня-грудня 2025 року: низький рівень доступності медичних послуг, за власною оцінкою, зазначили 16 % домогосподарств ВПО та 10 % домогосподарств людей, які не переміщувалися [3]. Ці показники не свідчать безпосередньо про конфлікти чи дискримінацію, але демонструють структурні труднощі, на тлі яких можуть виникати непорозуміння. Медіація здатна допомогти погодити порядок взаємодії, проте дефіцит ресурсів потребує організаційних рішень і фінансування.

Закон України «Про медіацію» закріплює добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність і неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [4, ст. 4–8]. Медіатор організовує переговори, але не ухвалює рішення замість учасників; кожна сторона може відмовитися від участі або припинити її. З огляду на принцип добровільності

згода на медіацію не повинна ставати умовою отримання житла чи допомоги.

Медіацію слід відрізняти від діалогу в громаді. Фасилітований діалог допомагає краще зрозуміти досвід і погляди одне одного, налагодити відносини та обговорити спільні дії [5, с. 23–24]. Для врегулювання вже наявного конфлікту медіація особливо доречна тоді, коли існує конкретний спір, визначені його сторони та їхня готовність домовлятися. Отже, діалог може створювати основу для переговорів, але сама присутність посередника на зборах ще не робить їх медіацією.

Перед початком процедури доцільно з'ясувати чотири питання: чи всі сторони беруть участь без примусу; чи можуть вони висловлювати незгоду без страху помсти або втрати допомоги; чи є конкретні питання, щодо яких можлива домовленість; чи мають учасники повноваження й ресурси виконати майбутню угоду. Тому придатність спору до медіації визначається не лише його типом, а й безпекою, добровільністю та реальною спроможністю сторін домовлятися [1, с. 84–85].

У побутових конфліктах предметом домовленостей можуть бути прибирання спільних приміщень, години тиші або розподіл витрат. Важливо точно визначити сторони спору – сусідів, власника житла, мешканців чи адміністрацію місця тимчасового проживання – і не представляти окрему суперечку як протистояння всіх ВПО та всієї громади.

У ресурсних спорах потрібно залучати осіб, уповноважених ухвалювати рішення про відповідні ресурси. Закон не допускає медіації у спорах, що можуть вплинути на права та законні інтереси третіх осіб, які не беруть у ній участі [4, ст. 3]. Тому ще до переговорів слід з'ясувати, кого стосуватимуться домовленості, та забезпечити належну участь цих осіб. У соціокультурних конфліктах медіація може допомогти погодити правила спілкування без вимоги відмови від власної ідентичності; корисним є розрізнення позицій, інтересів, потреб і цінностей [5, с. 11–12].

Організацію медіації у громаді пропонуємо здійснювати у п'ять послідовних етапів. На першому етапі необхідно провести первинну оцінку

ситуації: визначити предмет спору, його учасників, ступінь загострення відносин, а також з'ясувати, чи існують погрози, насильство або інші безпекові ризики. Якщо одна зі сторін перебуває у небезпеці або не може вільно висловлювати свою позицію, пріоритет мають заходи захисту та звернення до відповідних служб.

Другий етап передбачає підготовку сторін до медіації. Медіатор пояснює учасникам принципи добровільності та конфіденційності, свою нейтральну роль, порядок проведення зустрічей, а також право кожної сторони відмовитися від участі або припинити процедуру. Важливо переконатися, що згода на медіацію є добровільною та усвідомленою і що участь у процедурі не виступає формальною чи фактичною умовою збереження житла, отримання допомоги або доступу до інших ресурсів.

На третьому етапі сторони мають можливість викласти своє бачення конфлікту, сформулювати претензії та пояснити потреби й інтереси, які стоять за їхніми позиціями. Завдання медіатора полягає в тому, щоб допомогти відокремити взаємні звинувачення від конкретних питань, щодо яких можливе досягнення домовленості, та визначити порядок їх обговорення.

Четвертий етап полягає у пошуку й обговоренні можливих варіантів вирішення спору. Сторони оцінюють, які рішення є прийнятними для кожної з них, хто має повноваження їх реалізувати та які ресурси для цього необхідні. Якщо виконання запропонованого рішення залежить від органу місцевого самоврядування, адміністрації місця тимчасового проживання, соціальної служби чи іншої установи, до процесу необхідно залучати уповноважених представників або передбачати окремий механізм погодження такого рішення.

На п'ятому етапі досягнуті домовленості конкретизуються: визначаються дії кожної сторони, строки їх виконання та, за потреби, спосіб перевірки результату. Доцільно також передбачити можливість повторної зустрічі, якщо під час виконання домовленостей виникнуть нові труднощі. Водночас медіація не може замінити правничу, соціальну чи психологічну допомогу: її завдання полягає у врегулюванні тих аспектів конфлікту, щодо яких сторони здатні

самостійно виробити та виконати взаємоприйнятне рішення.

Умовним прикладом може бути спір між мешканцями місця тимчасового проживання ВПО та сусідами через шум на спільному подвір'ї. Сторони можуть погодити час активних ігор, години тиші та спосіб повідомлення про порушення. Якщо ж рішення передбачає облаштування окремого майданчика, необхідні згода власника території та фінансування. Таким чином розмежовуються питання, які сторони можуть вирішити самі, і ті, що залежать від інших установ та ресурсів.

Для доступності медіації мешканці мають знати, куди звертатися. Соціальні служби, громадські організації та ради ВПО можуть інформувати про процедуру й контакти підготовлених медіаторів, зберігаючи право сторін на вибір фахівця [4, ст. 8]. Дослідження інституціоналізації медіації підкреслює значення просвітницької роботи, підготовки медіаторів та інституційної підтримки [6, с. 11–13]. Доцільним є також фінансування послуги для тих, хто не може її оплатити, без впливу платника на рішення сторін.

Результат медіації варто оцінювати не лише за наявністю підписаної угоди, а й за її виконанням, відсутністю тиску, можливістю кожного учасника вільно висловитися та стійкістю домовленостей. За потреби доцільно передбачати повторний контакт через погоджений проміжок часу.

Отже, медіація може сприяти інтеграції ВПО, коли допомагає людям узгоджувати правила співжиття та брати участь у вирішенні питань, які їх стосуються. Її межі визначаються добровільністю, безпекою, правами третіх осіб і реальною можливістю виконати угоду. Тому медіація, діалог у громаді та організаційні рішення щодо ресурсів мають не замінювати, а доповнювати одне одного.

Література:

1. Єнін М., Бенедисюк Л. Конфліктологічна складова проблеми адаптації та інтеграції ВПО в Україні. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2024. Вип. 103. С. 76-87.

2. *Практики взаємовідносин, конфлікти та тригерні теми серед українських ВПО та приймаючих громад, а також репатріантів та місцевих громад*: звіт дослідження / ТОВ «Інфо Сапієнс Інтернешнл», БФ «Право на захист». Київ, 2022. 80 с. URL:https://r2p.org.ua/storage/page/3838/10031f8e4f5f85b127b6689f3c3c713f8a53c34b.pdf.

3. International Organization for Migration. Data Update: Driving Solutions – Ukraine. February 2026. URL:https://dtm.iom.int/dtm-insights/february-2026-edition/data-update-durable-solutions-ukraine.

4. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text.

5. Гусєва К., Проценко Д. Як, коли, де працює діалог?: практичний посібник. Київ: Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2019. 50 с. URL: https://www.osce.org/uk/node/422822.

Шмаленко Ю., Єнін М., Мельник Л. Інституціоналізація медіації в Україні: ключові етапи, сучасний стан та перспективи. *Соціологічні студії*. 2023. № 2 (23). С. 6-17.

MEDIATION AS A TOOL FOR SUPPORTING FAMILIES AND VULNERABLE GROUPS IN LOCAL COMMUNITIES

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ СІМЕЙ ТА ВРАЗЛИВИХ ГРУП У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Nakliutska O. B.
Master's student at West Ukrainian National University,
Director of the Center for Social Services of Pochaiv City Council

Academic Supervisor - YaremkoO. M., PhD in Law, Associate Professor

Наклюцька О. Б.
магістрантка Західноукраїнського національного університету,
директор Центру надання соціальних послуг
Почаївської міської ради

Науковий керівник - кандидат юридичних наук, доцент ЯремкоО. М.

Підтримка сім'ї у громаді нерідко потребує роботи з непорозуміннями між її членами. Люди можуть по-різному оцінювати потреби близьких, розподіляти відповідальність і бачити вихід зі складної ситуації. Війна, вимушене переміщення, втрата близьких та матеріальні труднощі додають напруження. Навіть за бажання допомогти одне одному членам сім'ї буває важко домовитися.

У таких випадках значення має можливість спокійно обговорити проблему. Проте звичайна розмова не завжди дає результат: учасники повертаються до давніх образ, перебивають або намагаються довести власну правоту. Медіація може допомогти організувати це обговорення, щоб кожна сторона пояснила свою позицію та взяла участь у пошуку рішення.

Закон України «Про медіацію» передбачає добровільні переговори за допомогою підготовленого медіатора. Він не вирішує спір замість учасників. Сторони самі визначають, які пропозиції обговорювати та на які домовленості погоджуватися. Важливими умовами процедури є конфіденційність,

неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [1, ст. 1, 4].

У територіальній громаді медіація може бути доречною у суперечках між батьками щодо виховання дітей, непорозуміннях між поколіннями, конфліктах навколо догляду за людиною похилого віку. Потреба в ній може виникати й у взаєминах отримувача соціальних послуг із членами його сім'ї. Водночас належність людини до вразливої групи сама по собі не є підставою пропонувати їй медіацію. Потрібно з'ясувати, чи є питання, яке сторони можуть і бажають вирішувати шляхом переговорів.

Наприклад, родичі можуть погоджуватися, що літня людина потребує допомоги, але сперечатися щодо щоденного догляду та витрат. За взаємними претензіями іноді залишаються непоміченими різні можливості членів сім'ї, їхня втома або потреба в підтримці. Під час медіації можна обговорити конкретні обов'язки та способи допомоги, враховуючи волю самої людини, якої стосуються ці рішення. Цей приклад показує можливий напрям роботи, а не описує проведену медіацію.

Для соціальних установ важливо розрізняти медіацію та використання окремих комунікативних навичок. Уміння вислухати, поставити уточнювальне запитання або підсумувати сказане потрібне у щоденній роботі з людьми. Однак така розмова ще не є медіацією. Проведення процедури потребує відповідної підготовки, вимоги до якої встановлено законом [1, ст. 9-10].

Медіація має і статус базової соціальної послуги [2, ст. 16]. Порядок та умови її надання визначено Державним стандартом соціальної послуги медіації [3]. Тому розвиток цього напряму у громаді потребує зрозумілої організації: хто інформує людей, куди вони звертаються та хто безпосередньо надає послугу.

Л. Романадзе та О. Яремко звертають увагу на доступність медіації та врахування обставин конкретної особи чи сім'ї [4, с. 35]. На практиці важливо пояснити людині, як відбуватиметься зустріч, хто братиме в ній участь і чи може вона відмовитися. Без цього навіть наявна у громаді послуга може залишатися незрозумілою для тих, кому вона потрібна.

Центр надання соціальних послуг може допомагати людям отримувати таку інформацію та звертатися до медіаторів. Під час роботи із сім'єю фахівці можуть помітити суперечності, які заважають організувати підтримку. Їхнє завдання у такій ситуації - пояснити можливості медіації та порядок звернення, не нав'язуючи участі.

Направлення до медіатора не означає, що сторони вже погодилися на процедуру. Кожна з них має прийняти власне рішення. Відмова від медіації також не повинна ставати підставою для негативного ставлення до отримувача соціальних послуг. Участь у процедурі є добровільною, а примушування до неї заборонене [1, ст. 5].

Для роботи у громаді потрібна взаємодія соціальних установ, закладів освіти, служби у справах дітей, органів місцевого самоврядування та медіаторів. Доцільно погодити порядок звернення і перенаправлення, визначити відповідальних осіб та правила передавання інформації. Важливість міжвідомчої та міждисциплінарної взаємодії під час надання соціальної послуги медіації розглядають Л. Романадзе та О. Яремко [4, с. 39].

При цьому професійні ролі мають залишатися зрозумілими. Соціальний працівник допомагає організовувати підтримку в межах своїх повноважень. Медіатор веде переговорний процес і не приймає рішення за учасників. Якщо фахівець уже працює із сім'єю в іншій ролі, необхідно врахувати можливий конфлікт інтересів і те, як сторони сприйматимуть його неупередженість.

Особливо уважно слід ставитися до повідомлень про насильство, погрози та примус. Згода людини на розмову ще не доводить, що вона почувається безпечно і може вільно відмовити іншій стороні. За таких обставин першочерговими є захист, реагування уповноважених органів та спеціалізована допомога. Медіацію не можна використовувати для примушування постраждалої особи до примирення. Якщо безпечна й добровільна участь неможлива, процедуру не слід розпочинати або продовжувати.

Отже, медіація може допомогти сім'ям обговорювати питання, щодо яких їм складно домовитися самостійно. Її значення для громади полягає у підтримці

діалогу та участі людей у рішеннях, що стосуються їхнього життя. Для цього потрібні підготовлені медіатори, зрозуміла інформація про послугу, погоджена взаємодія установ і належна увага до безпеки. Подальша робота може бути спрямована на розроблення порядку співпраці центру надання соціальних послуг із медіаторами відповідно до потреб громади.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text.
2. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text.
3. Державний стандарт соціальної послуги медіації : затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24#Text.
4. Романадзе Л. Д., Яремко О. М. Соціальна послуга медіації: організаційно-правове забезпечення. Галицькі студії: Юридичні науки. 2025. № 10. С. 33–42. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2025-10-5.

MEDIATION AND DIALOGUE AS TOOLS FOR FORMING A CULTURE OF PEACEFUL COEXISTENCE IN COMMUNITIES UNDER CONDITIONS OF WAR

МЕДІАЦІЯ ТА ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ МИРНОГО СПІВІСНУВАННЯ В ГРОМАДАХ В УМОВАХ ВІЙНИ

Palamarchuk A. I.,
Assistant at the Department of Public Law,
Faculty of Law, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University,
Chernivtsi, Ukraine

Паламарчук А. І.,
асистент кафедри публічного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
Чернівці, Україна

Повномасштабна збройна агресія проти України деформувала усталену архітектуру суспільних відносин та спричинила глибокі соціально-демографічні й правові трансформації на рівні територіальних громад. Поряд із безпосередніми руйнуваннями критичної та цивільної інфраструктури, війна зумовила виникнення «невидимих розколів» у соціальній тканині громади, а саме: зростання внутрішньої напруги, депривацію окремих груп населення та латентну конфліктогенність. Основними детермінантами цієї напруги постають процеси інтеграції внутрішньо переміщених осіб, розбіжності в досвіді проживання війни, реінтеграція ветеранів та військовослужбовців, а також загострення конкуренції за ресурси громади в умовах бюджетного дефіциту.

У цих умовах традиційні імперативні механізми публічного адміністрування та юрисдикційні форми захисту прав часто демонструють обмежену ефективність. Судове рішення, забезпечуючи формальну легальність, нерідко залишає глибинне джерело конфлікту, що поглиблює соціальну дезінтеграцію. Виникає концептуальна потреба переходу від адміністративно-командних методів управління до сервісно-діалогової парадигми на основі принципів належного врядування. Запровадження медіації та фасилітації

діалогу виступає стратегічним інструментом відновлення соціальної згуртованості, оптимізації діяльності органів місцевого самоврядування та формування стійкої культури мирного співіснування всередині громад.

Ухвалення рішень ОМС у рамках класичної владно-субординаційної парадигми в умовах підвищеної психоемоційної чутливості суспільства часто підвищує рівень протестного потенціалу. Звернення до суду також не вирішує глибинної суперечності: судовий процес є тривалим, коштовним і передбачає винесення рішення за принципом «нульової суми», де одна сторона є переможцем, а інша – програвшим. Формальна легальність рішення суду не забезпечує його соціальної легітимності й часто лише консервує конфлікт. Із прийняттям Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX позасудовий спосіб врегулювання спорів отримав належне нормативне підґрунтя [1].

Впровадження альтернативних способів вирішення спорів змінює характер взаємодії владних суб'єктів із громадянами з імперативно-субординаційного на координаційно-паритетний. Проведення фасилітованих публічних діалогів дає змогу залучити мешканців до розробки та ухвалення локальних актів (принцип партисипації), узгодити інтереси різнорідних соціальних груп і трансформувати конфлікт у конструктивне співробітництво за принципом *Win-Win* («виграш – виграш») [2]. Для створення сталої системи залучення медіації в життєдіяльність громад необхідна її послідовна інституціоналізація за трьома ключовими векторами:

1. Нормативна адаптація: закріплення обов'язковості проведення діалогових процедур перед прийняттям стратегічних рішень у Статутах територіальних громад, розробка та прийняття цільових програм соціальної згуртованості.

2. Розбудова інституцій: створення муніципальних Центрів медіації та діалогу при виконавчих органах або використання механізму соціального замовлення для залучення професійних інституцій цивільного суспільства.

3. Кадрове забезпечення: систематичне підвищення кваліфікації

посадових осіб місцевого самоврядування, старост та працівників соціальних служб із питань конфлікт-менеджменту та ненасильницького спілкування.

Таким чином, медіація та діалог виступають не лише засобами розв'язання окремих спорів, а й стратегічним ресурсом розбудови внутрішньої стійкості та соціальної згуртованості територіальних громад під час війни та в період повоєнного відновлення.

Отже, повномасштабна війна суттєво деформувала соціальну тканину територіальних громад в Україні. Традиційні імперативні методи публічного управління та юрисдикційні (судові) механізми виявляються недостатньо ефективними для відновлення соціальної згуртованості, оскільки забезпечують лише формальну легальність рішень.

У контексті публічно-правової доктрини медіація та фасилітація діалогу виходять за межі приватноправового інструменту врегулювання спорів і постають фундаментальними елементами дорадчої демократії та належного врядування. Упровадження медіації та діалогу в життєдіяльність територіальних громад є стратегічним чинником забезпечення їхньої внутрішньої стійкості та безпеки. Створення умов для конструктивного вирішення конфліктів закладає міцний базис для соціального примирення, покращення інвестиційного клімату та успішного повоєнного відновлення України на локальному рівні.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 37. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. United Nations Development Programme. *Social cohesion and peacebuilding in crisis-affected contexts: A guidance note*. New York: UNDP, 2020. 68 p.

SOCIOLOGICAL DIAGNOSIS OF COMMUNITY CONFLICTS IN ENSURING THE EFFECTIVENESS OF THE MEDIATION PROCESS
СОЦІОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА КОНФЛІКТІВ В ГРОМАДІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕДУРИ МЕДІАЦІЇ

Pygolenko I. V.
PhD in Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Sociology
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"
Kyiv, Ukraine

Пиголенко І. В.
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри соціології
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

PygolenkoYu. A.
Lecturer of the Pedagogical Education Subject Commission,
Applied College "Universum"
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University
Kyiv, Ukraine

Пиголенко Ю. А.
викладач циклової комісії з педагогічної освіти
Фахового коледжу «Універсум»
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна

Трансформаційні процеси в українському суспільстві, посилені воєнним станом, суттєво детермінують зростання рівня соціально-психологічної напруженості в соціумі. Процеси децентралізації в Україні та реформування системи місцевого самоврядування призвели не лише до розширення повноважень територіальних громад, а й до інтенсифікації соціальних конфліктів на локальному рівні. Як зазначає Л. Нестеренко, «у місцевих органів влади з’явилося більше можливостей самостійно приймати рішення про напрямок розвитку громади, де варто зекономити, а де збільшити фінансування.

Разом з цим виникає велика кількість суперечок під час прийняття тих чи інших управлінських рішень. Часто основною причиною таких місцевих конфліктів є відсутність поінформованості та належної комунікації між органами, які приймають управлінські рішення та жителями територіальної громади, на життя яких вони безпосередньо впливають» [4, с. 135]. Конфлікти щодо розподілу ресурсів, земельних спорів, бюджетного фінансування та соціальної взаємодії потребують пошуку новітніх інструментів їх врегулювання. Прийняття Закону України «Про медіацію» легітимізувало альтернативні способи вирішення спорів, проте практична реалізація медіаційних процедур у територіальних громадах часто стикається з відсутністю відповідного рівня обізнаності та зацікавленості сторін конфлікту [5]. Ефективне вирішення таких конфліктів неможливе без попереднього соціологічного аналізу, що актуалізує роль соціологічних досліджень у сфері вирішення конфліктів. У цьому контексті соціологічна діагностика виступає базовим інструментом, що забезпечує медіатора об'єктивними емпіричними даними про сутнісні характеристики, приховані причини та динаміку конфлікту. Застосування соціологічних методів особливо ефективне для вивчення громадської думки на рівні громади. Це, з одного боку, дає можливість використовувати кількісні методи збору інформації для визначення масштабів проблеми, а з іншого боку, за допомогою якісних методів, заглибитись в проблематику, яка вже назріла.

Серед українських науковців, праці яких присвячені особливостям застосування медіації як інструменту врегулювання локальних конфліктів варто відмітити І.Волович, А. Гусєв, Д. Данілік, Г. Єлісєєва, О. Левченко, О. Мазур, Л. Нестеренко, О. Овчаренко, В. Ровенська, О. Сас, І. Терещенко та ін. Водночас, специфіка соціологічного супроводу домедіаційного етапу в умовах реформованих громад потребує додаткового операціонального опрацювання, обґрунтування ролі та функцій соціологічних досліджень як базового прелімінарного етапу, що забезпечує результативність та стійкість процедури медіації в територіальних громадах.

Соціологічне дослідження конфлікту в громаді – це науково

обґрунтований процес збору, аналізу та інтерпретації соціальної інформації, з метою визначення реального стану, причин, структури та динаміки протікання конфлікту. На відміну від правового підходу, який оцінює конфлікт крізь призму порушення нормативних актів, соціологічні методи спрямовані на виявлення глибинної структури суперечностей. Вони дозволяють реконструювати реальні інтереси, потреби та цінності сторін, які часто приховуються за формальними юридичними аспектами конфлікту.

У забезпеченні ефективності медіації соціологічні дослідження виконують три ключові функції:

1) аналітико-прогностичну – дозволяє реконструювати ґенезу конфлікту, ідентифікувати його реальних учасників, а також спрогнозувати можливі сценарії розгортання подій;

2) інформаційно-комунікативну – мінімізує інформаційну асиметрію між сторонами, виявляє викривлення у сприйнятті конфліктної ситуації та допомагає медіатору сформувати первинний профіль учасників спору;

3) управлінську – виступає основою для розробки гнучкої медіаційної стратегії, визначення оптимального часу для початку сесій та оцінки готовності сторін до консенсусу.

Емпірична модель соціологічної діагностики передбачає поєднання кількісної та якісної методології. Кількісні методи, зокрема анкетні опитування мешканців громади, дозволяють зафіксувати загальний рівень соціальної напруги та виявити приховані осередки невдоволення ситуацією, що наразі склалася. Якісні методи (фокус-групові, глибинні та експертні інтерв'ю з лідерами думок, представниками місцевого самоврядування та активістами) дають змогу деталізувати всі аспекти конфлікту, визначити ключових акторів, їхні інтереси та зони потенційного компромісу.

Соціологічна діагностика є не просто допоміжним елементом, а обов'язковим прелімінарним етапом медіації в територіальних громадах. Вона дозволяє перевести латентні руйнівні процеси у кероване русло раціонального вирішення конфлікту. Застосування комплексу соціологічних методів

забезпечує високу точність прогнозування поведінки сторін, мінімізує ризики зриву переговорів і суттєво підвищує стійкість та життєздатність укладених за результатами медіації угод.

Література:

1. Мазур О. Використання медіації в органах місцевого самоврядування України. *Аспекти публічного управління*. Том 11. № 4. 2023. С. 104-111.

2. *Медіація у професійній діяльності юриста*: підручник / Т. Білик та ін.; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса: Екологія, 2019. 456 с.

3. *Медіація. UA: нові підходи та інструменти менеджменту конфліктів у сучасних умовах*. Колективна монографія партнерів проєкту Erasmus+ Медіація: Навчання та трансформація суспільства / MEDIATS 599010-EPP-1-2018-1-NL-EPPKA2-CBHE-JP / за ред. О. А. Сєдашової, О. М. Карпової. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2022. 187 с.

4. Нестеренко Л. Діалог як інструмент комунікації в територіальних громадах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2021. Вип. 91. С. 135-141.

5. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20.

THE INTEGRATION OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS INTO COMMUNITIES THROUGH SOCIAL DIALOGUE AND MEDIATION

ІНТЕГРАЦІЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В ГРОМАДИ ЧЕРЕЗ ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА МЕДІАЦІЇ

Chmut K. M.
Undergraduate student Faculty of Law
Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law
Khmelnytskyi, Ukraine

Scientific Supervisor -Alla Kiryk, PhD in Law, Associate Professor at the Department of International and European Law

Чмут К. М.
здобувач вищої освіти на бакалаврському рівні юридичного факультету
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

Науковий керівник -Кірик Алла, доктор філософії з права, доцент кафедри міжнародного та європейського права

Інтеграція внутрішньо переміщених осіб у приймаючі громади є критичним чинником суспільної стійкості, де ефективними інструментами досягнення злагоди виступають соціальний діалог і медіація, які дозволяють запобігати потенційним напруженням, гармонізувати інтереси різних соціальних груп та формувати інклюзивне середовище на засадах взаємної довіри й партнерства.

Повноцінне включення вимушено переміщених осіб у життєдіяльність нових територіальних громад становить один із найскладніших соціально-економічних та гуманітарних викликів сьогодення, що потребує ґрунтовної перебудови міжособистісних і суспільних взаємин, а також суттєвого зменшення рівня напруги в середовищі. Успішність цього складного процесу передусім зумовлена спроможністю місцевостей гармонійно поєднувати власні наявні можливості з першочерговими потребами нових жителів, не допускаючи при цьому виникнення відчуття нерівноправності чи протистояння з боку

корінних мешканців. Забезпечення систематичного соціального діалогу разом із застосуванням інструментів медіації є тими дієвими механізмами, які дають змогу трансформувати базове надання прихистку на повномасштабне залучення нових громадян до економічного й культурного життя через відкриті консультації, спільне проектування рішень та знаходження балансу спільних прагнень [1].

Широкий соціальний діалог у сфері адаптації переселенців формує міцне підґрунтя для постійної багатосторонньої співпраці між органами місцевої влади, інститутами громадянського суспільства, комерційним сектором і безпосередньо ВПО. Завдяки розбудові спеціалізованих консультативно-дорадчих структур, як-от Рад з питань ВПО, втілюється на практиці ключове правило залученості, де переселенці перетворюються на активних учасників змін, а не залишаються лише пасивними споживачами гуманітарної підтримки. Такий підхід дає змогу муніципалітетам глибоко аналізувати кадровий та інтелектуальний потенціал нових мешканців, ефективно інтегрувати їхній професіоналізм у розбудову локальної економіки, а також системно вирішувати ключові побутові завдання, пов'язані з наданням житла, забезпеченням зайнятості та оптимізацією медико-освітніх послуг.

Водночас медіація є ефективним засобом профілактики й безконфліктного розв'язання потенційних суперечок, які виникають під час розподілу ресурсів громади чи на ґрунті відмінностей у побутових звичаях та культурних традиціях [2].

Медіація є ефективним інструментом врегулювання конфліктів за участю ВПО, оскільки пропонує нейтральний, добровольний та конфіденційний простір для відкритого діалогу. На відміну від судового розгляду, медіація орієнтована не на пошук винного, а на задоволення реальних потреб обох сторін та збереження чи відновлення міжособистісних і соціальних зв'язків у громаді. У відносинах із місцевими жителями медіація допомагає подолати стереотипи, мовний чи побутовий бар'єри та усунути напругу, що виникає через розподіл гуманітарної допомоги, користування спільною інфраструктурою чи

ресурсами громади. Медіатор допомагає сторонам висловити свої побоювання, перевести емоційні звинувачення в конструктивне обговорення та узгодити правила взаємоповаги та співжиття. У сфері працевлаштування та трудових відносин медіація дозволяє вирішувати непорозуміння між ВПО та роботодавцями чи колективом щодо умов праці, адаптації на новому робочому місці, рівня оплати чи культурних відмінностей у робочих підходах. Медіаційний підхід допомагає запобігати звільненням, розірванню договорів і необґрунтованим трудовим спорам, допомагаючи сторонам знайти компроміс щодо гнучких графіків, проходження випробувального терміну чи перерозподілу обов’язків. У взаємодії з органами місцевого самоврядування, надавачами комунальних чи соціальних послуг і орендодавцями медіація сприяє розв'язанню майнових спорів, житлових питань та розбіжностей щодо сплати послуг чи умов проживання. Завдяки залученню незалежного медіатора сторони знаходять взаємовигідні фінансові чи організаційні рішення без затяжних бюрократичних процедур і скарг.

Загалом медіація сприяє успішній інтеграції ВПО в нове середовище, знижує загальний рівень соціальної напруги в громадах і формує культуру мирного розв'язання будь-яких суспільних суперечностей [3].

Ефективне подолання системних викликів вимагає послідовного впровадження новітніх інструментів соціального діалогу та кризової медіації, які здатні трансформувати міжособистісні й міжгрупові суперечності у конструктивний вектор взаємовигідної співпраці. Практичний вимір цього підходу полягає у розбудові безбар'єрних майданчиків для комунікації, функціонуванні спеціалізованих консультативно-дорадчих органів при муніципалітетах, а також у залученні кваліфікованих нейтральних посередників для позасудового врегулювання непорозумінь між ВПО, місцевими мешканцями та представниками влади [4]. Завдяки проведенню професійно фасилітованих сесій, регулярних публічних дискусій та реалізації спільних соціально-культурних ініціатив громади отримують можливість чітко артикулювати глибинні інтереси кожної сторони, знизити градус загальної

тривожності й поступово вибудувати міцний фундамент взаємної довіри.

Для практичного впровадження медіації та зниження соціальної напруги в громадах необхідно проводити регулярні громадські діалоги за участю ВПО, місцевих жителів та представників влади. Такі зустрічі у форматі фасилітованих дискусій дозволяють виявляти приховані джерела напруги, обговорювати спільні проблеми користування інфраструктурою чи ресурсами та виробляти узгоджені правила співжиття. Паралельно слід запровадити систематичні консультації з ВПО через опитування, фокус-групи та тематичні зустрічі з профільними відділами міської чи селищної ради. Це дає змогу точно визначати актуальні потреби переселенців у житлі, працевлаштуванні, медичних та соціальних послугах і завчасно коригувати місцеву політику для запобігання потенційним конфліктам. Важливим кроком є залучення ВПО до ухвалення місцевих рішень шляхом включення їхніх представників до консультативно-дорадчих органів при виконавчих комітетах, Ради з питань ВПО, робочих груп з розробки стратегій розвитку громад чи партиципаторного бюджетування. Реальна участь у прийнятті рішень підвищує відповідальність ВПО за розвиток громади та усуває відчуття відчуження чи нерівності [2].

Для системного вирішення суперечностей необхідно створити муніципальні або регіональні програми медіації та соціального відновлення. Це передбачає відкриття спеціалізованих центрів або «гарячих ліній» медіації на базі центрів надання адміністративних або соціальних послуг, де сторони конфлікту можуть безоплатно отримати професійну медіаційну допомогу. Ключовою умовою успіху є залучення та підготовка кваліфікованих медіаторів через проведення сертифікованих тренінгів для соціальних працівників, психологів, представників громадських організацій та активістів із числа ВПО і місцевих жителів. Формування мережі локальних медіаторів забезпечує оперативне реагування на побутові, трудові та соціальні суперечності безпосередньо на рівні громади.

Література:

1. Киришко О. Правові механізми інтеграції ВПО в територіальні громади. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2025. № 10. С. 260-264. URL: https://lsej.org.ua/10_2025/60.pdf.

2. Киришко О. Медіація як правовий механізм інтеграції ВПО в громади. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2026. Вип. 3, ч. 2. С. 153-160. URL: https://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/366945.

3. Лехолетова М., Дуля А., Спіріна В. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб у приймаючі громади. *Соціальна робота та психологія: освіта і наука*. 2025. Вип. 1. С. 30-36. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/52121/1/Lekholetova_Dulia_Spirina_1(2025).pdf

4. *Інтеграція внутрішньо переміщених осіб у територіальні громади: діагностика стану та механізми забезпечення*: монографія / О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 244 с.

MEDIATION IN THE CONTEXT OF INCLUSIVE ACTIVITIES IN A TERRITORIAL COMMUNITY

МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ІНКЛЮЗИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Shafranskyi V. V.
Candidate of Pedagogical Sciences, PhD
Associate Professor of the Department of
Psychology and Social Work
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Шафранський В. В.
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет,
м. Тернопіль, Україна

Сучасна територіальна громада є простором взаємодії різних соціальних груп, інтересів і життєвих досвідів. Повномасштабна війна, внутрішнє переміщення населення, повернення ветеранів і ветеранок до цивільного життя, зростання кількості людей з інвалідністю, демографічні зміни та необхідність підтримки сімей у складних життєвих обставинах істотно підвищують значення інклюзивної соціальної політики на місцевому рівні. Інклюзивність у цьому контексті доцільно розглядати не лише як фізичну безбар'єрність, а як забезпечення рівної участі різних груп населення у житті громади, доступу до послуг, процесів прийняття рішень та можливостей захисту власних прав. У сучасних дослідженнях інклюзивність місцевого самоврядування пов'язується саме з рівністю можливостей, партисипативністю, доступністю та представництвом різних соціальних груп [11].

Одним з інструментів, здатних посилити інклюзивний характер соціальної роботи у територіальній громаді, є медіація. Відповідно до Закону України «Про медіацію», вона є позасудовою добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом

переговорів [6]. Медіатор при цьому виступає нейтральною, незалежною та неупередженою спеціально підготовленою особою.

Значення медіації для територіальної громади виходить за межі класичного вирішення юридичних спорів. Закон України «Про соціальні послуги» включає медіацію до системи базових соціальних послуг, надання яких має забезпечуватися на місцевому рівні [8]. О. Яремко та Г. Гірняк підкреслюють, що такий статус покладає на органи місцевого самоврядування обов'язок створювати умови для доступності медіації максимально наближено до місця проживання осіб і сімей, які її потребують [12].

Особливо важливим кроком для практичного застосування медіації стало затвердження у 2024 році Державного стандарту соціальної послуги медіації наказом Міністерства соціальної політики України № 269-Н. Документ визначає зміст, порядок та умови надання послуги, оцінювання індивідуальних потреб, планування роботи, укладення договору, проведення медіації, моніторинг та оцінювання її якості [1]. Отже, медіація сьогодні має не лише загальне законодавче визнання, а й нормативно визначений механізм застосування в системі соціальної роботи.

У сфері інклюзивної роботи медіація може бути ефективною насамперед у ситуаціях, коли конфлікт виникає через різні потреби, інтереси або нерівний доступ до ресурсів громади. Йдеться, зокрема, про взаємодію між місцевими жителями та внутрішньо переміщеними особами; ветеранами й цивільним населенням; особами з інвалідністю та установами, які надають послуги; батьками дітей з особливими освітніми потребами і закладами освіти; отримувачами соціальних послуг та їх надавачами; членами сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. У таких випадках проблема нерідко полягає не лише у юридичній суперечності, а у питаннях комунікації, відчуттях несправедливості, взаємної недовіри чи соціальної дистанції.

Медіаційна процедура створює можливість трансформувати комунікацію від протистояння позицій до обговорення потреб та інтересів сторін. Саме тому її значення для інклюзивної роботи полягає не стільки у визначенні «винної»

сторони, скільки у створенні безпечного формату діалогу, в якому кожний учасник має можливість бути почутим. Це відповідає правозахисній моделі інклюзії, що базується на повазі до гідності, самостійності людини, недискримінації та надання можливості повноцінної участі в суспільному житті. Такі принципи закріплено, зокрема, у Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю [3], Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4] та Національній стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року [9].

Важливою перевагою медіації є її потенціал для профілактики соціальної напруги. У територіальній громаді конфлікт, який своєчасно не врегульований, може переходити з міжособистісного рівня на груповий: формувати стереотипи щодо ВПО, ветеранів, людей з інвалідністю, національних меншин або інших груп. Це погіршує соціальну згуртованість та довіру до місцевих інституцій.

У цьому аспекті медіацію слід розглядати не ізольовано, а як складову міждисциплінарної та міжвідомчої роботи. До виявлення конфлікту та направлення сторін до медіатора можуть бути залучені представники соціальної та освітньої сфер, медичні заклади, ветеранські служби, громадські організації та представники органів місцевого самоврядування. Л. Романадзе та О. Яремко наголошують, що ефективне застосування соціальної послуги медіації потребує саме міжвідомчого партнерства, належного методичного забезпечення та професійної підготовки фахівців [10].

Для впровадження медіації у сферу інклюзивної діяльності територіальної громади доцільно передбачити декілька взаємопов'язаних напрямів. Передусім громада має систематично визначати типові конфліктні ситуації та групи, для яких доступ до традиційних способів захисту прав є ускладненим. Важливим є інформування населення про можливість отримання послуги медіації простою та доступною мовою, з урахуванням інформаційної, цифрової та комунікаційної безбар'єрності. Необхідно налагодити механізм направлення осіб до підготовлених медіаторів, співпрацю соціальних служб з громадськими організаціями та забезпечити доступність самої процедури.

Окремої уваги потребує професійна компетентність фахівців. Соціальний працівник не обов'язково має виконувати функції медіатора, однак повинен уміти розпізнати медіабельний конфлікт, пояснити особі сутність процедури та організувати направлення до відповідного спеціаліста. Дослідження Н. Коляди, В. Дубосару та Т. Коляди засвідчує актуальність включення медіаційних технологій до професійної підготовки соціальних працівників, особливо в умовах війни та зростання соціальної напруги [2].

Водночас медіацію не можна розглядати як універсальну заміну адміністративним, судовим чи іншим правозахисним механізмам. Її застосування має ґрунтуватися на реальній добровільності сторін, їхній здатності усвідомлено брати участь у процедурі, дотриманні принципу рівності та недопущенні ситуації, коли медіація фактично легітимізує дискримінаційне ставлення. Інклюзивна медіація повинна не обмежувати право особи на захист, а розширювати доступні способи вирішення конфлікту.

Отже, медіація є перспективним інструментом інклюзивної роботи у територіальній громаді, який поєднує функції врегулювання конфліктів, профілактики соціальної напруги, відновлення комунікації та формування культури діалогу. Її системне впровадження сприяє переходу від моделі, у якій вразливі групи розглядаються виключно як отримувачі допомоги, до моделі партнерства та активної участі людини у вирішенні питань, що безпосередньо впливають на її життя. Розвиток доступних медіаційних послуг, підготовка фахівців, міжвідомча співпраця та включення медіаційних практик у місцеві програми соціального захисту й безбар'єрності мають стати одним із напрямів формування інклюзивної, згуртованої та стійкої територіальної громади.

Література:

1. Державний стандарт соціальної послуги медіації: затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24#Text

2. Коляда Н., Дубосару В., Коляда Т. Технології медіації як напрям

професійної підготовки соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2025. № 1(14). С. 230–237.

3. Конвенція про права осіб з інвалідністю: міжнародний документ ООН від 13.12.2006; ратифікована Законом України № 1767-VI від 16.12.2009. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

5. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг: наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 № 429. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text

6. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

7. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80

8. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text

9. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text

10. Романадзе Л.Д., Яремко О.М. Соціальна послуга медіації: організаційно-правове забезпечення. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2025. № 10. URL: https://www.researchgate.net/publication/395829760_SOCIALNA_POSLUGA_MEDIACII_ORGANIZACIJNO-PRAVOVE_ZABEZPECENNA

11. Сівак В., Узунов С. Інклюзивність як принцип місцевого самоврядування: європейський досвід забезпечення рівних можливостей громадян. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2026. № 35. С. 294-301.

12. Яремко О.М., Гірняк Г.С. Медіація як базова соціальна послуга: повноваження органів місцевого самоврядування. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2024. № 6. С. 43-49.

MEDIATION AS A SOCIAL SERVICE IN THE COMMUNITY: SAFETY, ACCESSIBILITY, AND AN INDIVIDUALIZED APPROACH

СОЦІАЛЬНА ПОСЛУГА МЕДІАЦІЇ У ГРОМАДІ: БЕЗПЕКА, ДОСТУПНІСТЬ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД

Yaremko O. M.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Psychology and Social Work,
West Ukrainian National University, Mediator, Attorney-at-Law,
Ternopil, Ukraine

Яремко О. М.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет, медіатор, адвокат
м. Тернопіль, Україна

Сучасні українські реалії засвідчують значну кількість різного роду конфліктів та потребу в забезпеченні на рівні громад соціальної підтримки перш за все осіб, сімей, груп населення, які знаходяться у складних життєвих обставинах, або ж мають найвищий ризик потрапляння у них. Відповідно, архіважливим на сьогодні є сприяння реалізації у громадах права на соціальну послугу медіації, що передбачає, зокрема, організацію її надання із врахуванням таких гарантій, як безпека, доступність та індивідуальний підхід.

Правову основу такого підходу становлять перш за все Закон України «Про соціальні послуги» [1], Закон України «Про медіацію» [2] і Державний стандарт соціальної послуги медіації [3]. Примітно, що медіацію віднесено Законом України «Про соціальні послуги» до базових соціальних послуг, а це означає, що уповноважений орган у сфері надання соціальних послуг має забезпечити її доступність для потенційних отримувачів (ч. 6 ст. 16) [1]. У цьому ж законі законодавець розмежовує питання організації та надання соціальної послуги медіації, з одного боку, і питання принципів медіації та статусу медіатора – з іншого. Адже встановлює, що Закон України «Про соціальні послуги» здійснює правове регулювання організації та надання

медіації як соціальної послуги, а Закон України «Про медіацію» - визначає принципи медіації та правовий статус медіатора (ст. ст. 16-17) [1]. Загальний механізм організації соціальних послуг і ведення випадку встановлено Порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2026 р. № 64 [4]. Тому локальні процедури необхідно будувати з урахуванням як загальних організаційних правил, так і спеціальних вимог до медіації.

Пропонуємо розмежовувати організацію доступу до послуги та професійну процедуру медіації. Перша охоплює інформування, виявлення потреби, прийняття передбачених законодавством рішень, залучення надавача та координацію підтримки. Друга передбачає підготовку і переговори за участю медіатора, під час яких рішення належать сторонам. Таке розмежування запобігає ситуації, коли соціальний менеджер очікує від медіатора визначеного результату, а отримувач сприймає направлення як обов'язок погодитися на переговори.

Наявність рішення про надання соціальної послуги медіації, скерування отримувача цієї послуги до медіатора або ж включення медіації до індивідуального плану надання соціальних послуг не свідчать про отримання медіатором згоди кожної зі сторін конфлікту на участь у медіації. Добровільність має перевірятися також у процесі переговорів, особливо за житлової, фінансової чи іншої залежності учасників. Відмову від медіації не можна використовувати як засіб тиску через загрозу втрати іншої належної допомоги. Цей висновок випливає із заборони примусу до медіації та права припинити участь у ній (ст. 5) [2].

Безпеку доцільно розглядати як постійну умову участі. На етапі підготовки необхідно з'ясовувати наявність погроз, контролю, страху перед іншою стороною, можливість вільно висловлюватися та відмовлятися від запропонованих рішень. У разі зміни обставин оцінювання повторюється. Пропонуємо враховувати також ризики повторної травматизації, розкриття місця перебування та небезпечної дистанційної комунікації. Йдеться про практичну конкретизацію безпечних умов, а не про встановлення медіатором

факту правопорушення.

При цьому потрібно розрізняти обмеження щодо соціальної послуги та загальну сферу застосування медіації. Державний стандарт передбачає спеціальні винятки, зокрема щодо торгівлі людьми, жорстокого поводження з дітьми та визначених ним випадків домашнього насильства (розд. I, п. 4) [3]. Їх не можна автоматично поширювати на всі процедури медіації. Водночас відсутність формальної перешкоди ще не доводить безпечності переговорів: якщо добровільна й усвідомлена участь неможлива, пріоритетом стає належне перенаправлення до інших видів допомоги.

Доступність пропонуємо оцінювати за можливістю фактично скористатися послугою. Наявності контактного номера або інформації на сайті недостатньо, якщо людина не розуміє процедури, не може дістатися приміщення чи забезпечити приватність онлайн-зустрічі. Доцільними є зрозумілі пояснення, доступні формати документів, переклад, гнучкий час зустрічей та визначений маршрут звернення. На рівні громади варто передбачити порядок залучення медіатора і перенаправлення між надавачами, щоб доступ залежав від потреб людини, а не від її здатності самостійно знайти фахівця.

Дистанційний формат може зменшувати територіальні бар’єри, але потребує окремої перевірки умов участі. Доцільно попередньо погоджувати канал зв’язку, порядок окремої розмови та дії у разі технічного збою або небезпеки. Якщо відповіді учасника контролює інша особа, сам факт його підключення не підтверджує добровільної участі. Отже вибір онлайн-офлайн формату має спиратися на індивідуальну оцінку, а не лише на організаційну зручність.

Індивідуальний підхід в організації та наданні соціальної послуги полягає умов процедури до конкретної людини, зберігаючи її самовизначення. Похилий вік, інвалідність чи досвід переміщення самі по собі не дають підстав вважати особу нездатною до переговорів. Необхідно з’ясувати, якої підтримки вона потребує: коротших зустрічей, перерв, пояснення інформації простими словами або допоміжних засобів комунікації. Залучена особа підтримки не повинна

підміняти волевиявлення сторони. Індивідуальний план має відображати організацію необхідних заходів, а не наперед визначати зміст майбутньої домовленості. Під час підготовки та проведення медіації у конфлікті, пов'язаному з дитиною, слід брати до уваги її вік, розвиток, умови безпеки та найкращі інтереси дитини.

Під час роботи з особою, яка перебуває у кризовому або травматичному стані, застосовується травмоінформований підхід. Складні життєві обставини, вимушене переміщення, втрата близьких, бойові дії, насильство та інші травматичні події можуть впливати на можливість особи концентруватися, запам'ятовувати інформацію, оцінювати наслідки рішень і брати участь у тривалих переговорах.

Окремою організаційною гарантією є розмежування відомостей для обліку послуги та конфіденційного змісту медіації. Для координації допомоги доцільно передавати лише необхідні дані на належній правовій підставі. Ведення випадку не створює необмеженого доступу до висловлювань, пропозицій і мотивів сторін медіації. Межі конфіденційності слід пояснювати до початку змістовного обговорення конфлікту, враховуючи передбачені законом винятки (ст. 6) [2].

Література

1. Про соціальні послуги : Закон України від 17.01.2019 № 2671-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19 (дата звернення: 14.10.2026).
2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20 (дата звернення: 14.10.2026).
3. Державний стандарт соціальної послуги медіації : затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н ; зареєстр. у Міністерстві юстиції України 29.07.2024 за № 1160/42505. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24 (дата звернення: 14.10.2026).
4. Деякі питання організації надання соціальних послуг : постанова Кабінету Міністрів України від 14.01.2026 № 64. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64-2026-%D0%BF (дата звернення: 14.10.2026).

3. МЕДІАЦІЯ ДЛЯ ВІЙСЬКОВИХ, ВЕТЕРАНІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ

4.

CONFLICT MANAGEMENT AS AN ELEMENT OF ORGANISATIONAL CULTURE IN THE DEFENCE FORCES

РОБОТА З КОНФЛІКТАМИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СИЛАХ ОБОРОНИ

Amelchyts Y.S.
Chair of the Board of the NGO "PEGASUS Institute for the Development of Military Mediation", mediator, expert in negotiation, crisis communication and conflict management
Kyiv, Ukraine

Voitenko V.V.
PhD in Public Administration, Lieutenant Colonel, Deputy Head of Division, Directorate for Ensuring the Implementation of the Protection of Servicemembers' Rights, Office of the Military Ombudsman
Kyiv, Ukraine

Амельчиць Я.С.
голова правління ГО «Інститут розвитку військової медіації „PEGASUS"», медіаторка, експертка з переговорів, кризової комунікації та конфлікт-менеджменту
м. Київ, Україна

Войтенко В.В.
кандидат наук з державного управління, підполковник, заступник начальника відділу управління забезпечення реалізації захисту прав військовослужбовців Офісу Військового омбудсмана
м. Київ, Україна

Чим довше триває війна, тим очевидніше стає, що боєздатність війська тримається передусім на людях, їхній стійкості, мотивації, взаємній довірі та здатності діяти злагоджено в найскладніших умовах. Конфлікт у війську має значно вищу ціну, ніж у цивільній організації. Він забирає безцінний час, руйнує довіру, а в бойових умовах може коштувати життя.

Запит на зміни виходить із самого війська. Значна частина проблемних ситуацій, з якими військовослужбовці, члени їхніх сімей і ветерани звертаються до Офісу Військового омбудсмана, виникає без прямого порушення закону: їхнім джерелом є міжособистісні, організаційні та комунікаційні конфлікти – між командиром і підлеглим, між побратимами, між військовою частиною і родиною військовослужбовця. Своєчасно не врегульований конфлікт переростає у скаргу, рапорт про переведення, дисциплінарне провадження чи судовий позов. Натомість його врегулювання шляхом діалогу на ранній стадії дозволяє зберегти час і ресурси війська.

Цю картину підтверджує перше в Україні комплексне дослідження конфліктного середовища в діючому бойовому підрозділі – одному зі штурмових полків Збройних Сил України, – проведене за ініціативи Військового омбудсмана за методологією ГО «Інститут розвитку військової медіації „PEGASUS“» [2]. Серед головних причин конфліктів військовослужбовці назвали стрес і втому (38 %), побутові умови (22 %) та проблеми вдома (17 %); високий рівень психологічного виснаження відзначили 30 % опитаних. Водночас 62 % не знають, чи існує в підрозділі процедура вирішення конфліктів, 74 % не знайомі з медіацією або лише чули про неї, а 23 % у разі конфлікту чи несправедливого ставлення не звернулися б ні до кого. Натомість 34 % висловили виразну готовність навчатися кризової комунікації та медіації за умови практичного курсу. Отже, конфлікти у війську мають переважно системний характер та є наслідком перевантаження, нечіткості ролей і прогалин в управлінській комунікації, а не ознакою занепаду дисципліни.

Ми виходимо з того, що вміння працювати з конфліктами є невід’ємною компетентністю військового лідера на всіх рівнях управління, а медіація та інші АВС – елементом організаційної культури, військового лідерства та обороноздатності. Медіація, до якої звертаються, коли конфлікт уже спричинив наслідки, має реактивний характер і сама по собі не здатна забезпечити

системних змін в організації чисельністю близько мільйона осіб. Масштаб викликів вимагає відповідного масштабу рішень.

Відповіддю на цей запит стала трирівнева модель військової медіації, запропонована ГО «Інститут розвитку військової медіації „PEGASUS“» [2]. Вона сформувалася на основі практичної роботи з підрозділами, підготовки військовослужбовців і дослідження конфліктного середовища. Понад рік підхід апробується у війську із залученням пілотних підрозділів різних типів.

Перший рівень базовий та охоплює весь особовий склад. Його мета – культура конструктивної комунікації: розуміння природи конфліктів, уміння розпізнати напруження на ранній стадії, не допустити ескалації та знайти порозуміння. Ці навички інтегруються у щоденну роботу через підхід «рівний – рівному», діяльність сержантського складу, служб психологічної підтримки персоналу, цивільно-військового співробітництва та військового капеланства. Логіка цього рівня близька до тактичної медицини: якщо конфлікт неможливо вирішити одразу, його треба «зупинити», локалізувати і передати фахівцю. Тому розробляється концепція «тактичної медіації» – простого алгоритму реагування на конфлікт, побудованого за аналогією з протоколами MARCH і TRiM.

Другий рівень – організаційний. Він пов’язаний з військовим лідерством і фаховою підготовкою медіаторів з числа військовослужбовців, зокрема, заступників командирів з психологічної підтримки персоналу, офіцерів, сержантів, капеланів. Ідеться про медіаторську майстерність як додаткову професійну компетентність, а не про створення окремої посади. Ключове завдання цього рівня – поєднати притаманні військовій культурі ієрархію, дисципліну та відповідальність з інструментами діалогу, добровільності та порозуміння. Тут доречний принцип Гарвардського переговорного проєкту «жорстко до проблеми – м’яко до людей» [1], який ми вважаємо однією із засад сучасного військового лідерства. Підготовлені військовослужбовці-медіатори формують кадрове ядро національного пулу військових медіаторів.

Третій рівень – інституційний. Спільно з Офісом Військового омбудсмана, який визначив розвиток діалогу та медіації одним із напрямів своєї діяльності, готується запуск Служби діалогу – механізму незалежного доступу військовослужбовців до медіації. Передбачається, що Офіс Військового омбудсмана координуватиме організаційні аспекти доступу до медіації, а її проведення забезпечуватимуть акредитовані військові та цивільні медіатори зі спеціалізованою підготовкою.

Медіація у війську доповнює встановлені законом дисциплінарні, службові та кримінальні процедури і жодної з них не підміняє. Поза її межами мають залишатися кримінальні, зокрема військові, правопорушення, корупційні діяння, ситуації з ознаками катування чи поводження, що принижує гідність, а також випадки, які вимагають обов'язкового розслідування. В умовах субординації добровільність потребує додаткових гарантій: права вийти з процедури без негативних наслідків, незалежності медіатора від сторін, конфіденційності, за якої відомості з процедури не потрапляють до особової справи і не використовуються в дисциплінарному провадженні, а також збереження права на скаргу та звернення до суду.

Зарубіжний досвід ми критично осмислюємо з урахуванням українських реалій. Практика АВС у збройних силах Ізраїлю, США, Великої Британії, Канади та Нідерландів свідчить про увагу до роботи з конфліктами як складової функціонування військових організацій. Особливий інтерес становить нідерландська модель, з представниками якої налагоджено безпосередню співпрацю. Створений у 2006 році відділ альтернативного вирішення спорів Міністерства оборони Нідерландів координує близько 30 акредитованих цивільних і військових медіаторів, забезпечує їхню супервізію та інтервізію за підтримки Офісу Генерального інспектора збройних сил. Як зазначив Якоб ван ден Берге (Jacob van den Berge) у доповіді «Military Mediation in the Netherlands: Institutional Experience» на конференції «Медіація & Університети 3.0», вирішення справи через формальні юридичні процедури не завжди означає врегулювання конфлікту, який лежить в її основі. Водночас нідерландська

система формувалася в мирний час, тоді як українська розвивається в умовах повномасштабної війни. Обмін досвідом уже став двостороннім. Нідерландські колеги розглядають можливість застосування українського підходу до дослідження конфліктного середовища у своїх збройних силах [5].

Сталість напряму неможлива без нормативного врегулювання. Закон України «Про медіацію» має рамковий характер і не враховує ієрархічність відносин, вимог військової дисципліни та умов воєнного стану. Водночас ч. 4 ст. 9 Закону надає об'єднанням медіаторів право встановлювати додаткові вимоги до медіаторів, яких вони включають до своїх реєстрів, що відкриває шлях до спеціалізованої підготовки. Пріоритетними кроками ми вважаємо розроблення професійного стандарту «Медіатор (у військовій сфері)», програми спеціалізованої підготовки, додаткової до базової підготовки обсягом не менше 90 годин, передбаченої ст. 10 Закону, а також відповідних змін до Закону «Про Військового омбудсмана».

Отже, робота з конфліктами є складовою організаційної культури, військового лідерства та чинником боєздатності. Запропонована трирівнева модель поєднує розвиток культури порозуміння в підрозділах, медіаторських компетентностей військовослужбовців та інституційного механізму доступу до медіації. Її подальший розвиток потребує спеціалізованої підготовки, нормативного врегулювання та співпраці сил оборони, Офісу Військового омбудсмана, медіаторської й академічної спільнот та міжнародних партнерів. Збереження людей, довіри та боєздатності війська залишається спільною відповідальністю.

Література:

1. Fisher R., Ury W., Patton B. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. 3rd ed. New York : Penguin Books, 2011. 240 p.

2. Дослідження конфліктного середовища у військовому підрозділі : аналітичний звіт / кер. проєкту Я. С. Амельчиць. Київ, 2025.

COMMUNICATION INTERACTION WITH THE MILITARY DURING MEDIATION

КОМУНІКАЦІЙНА ВЗАЄМОДІЯ З ВІЙСЬКОВИМИ ПІД ЧАС МЕДІАЦІЇ

Andrushko A.I., **Lazurko A.O.**
Lviv Polytechnic National Universit,
Students of the first (bachelor's) level of higher education
Educational and Scientific Institute
of Law, Psychology and Innovative Education
Lviv, Ukraine

Scientific supervisor – Associate Prof. M.I. Holynska

Андрушко А.І., **Лазурко А.О.**
Національний університет "Львівська політехніка",
студентки першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Навчально-наукового інституту права,
психології та інноваційної освіти
м. Львів, Україна

Науковий керівник – доцент М. І. Голинська

Воєнний стан змінив коло спорів, із якими люди шукають допомоги: суперечності виникають усередині підрозділів, навколо грошового забезпечення й соціальних виплат, у військово-правових питаннях, а також між цивільними, чиє життя зруйнували бойові дії. У науковій літературі для таких випадків пропонують виокремлювати військову медіацію – напрям, де від посередника вимагаються не лише переговорні навички, а й знання специфіки військової служби [1]. Водночас в Україні медіація тривалий час розвивається окремо від судової системи, а обізнаність суспільства про неї залишається невисокою, що підживлює недовіру до процедури. За таких обставин саме вміння медіатора говорити з військовослужбовцем визначає, чи погодиться той на медіацію та чи братиме в ній подальшу участь.

Насамперед слід ураховувати життєвий досвід учасників. Тривала участь у бойових діях формує особливе ставлення до конфлікту й до примирення, що

може заважати порозумінню [1]. Практики, які працюють із підрозділами, наголошують: військові здебільшого прагнуть домовитися, проте їм бракує для цього інструментів, а непорозуміння у колективі впливають на його згуртованість [4].

Медіатор, якому не знайомі військова ієрархія, службова лексика й реалії щоденного життя підрозділу, ризикує втратити довіру ще до початку розмови. Тому виправдано залучати медіаторів, які мають досвід роботи з військовими та з людьми, постраждалими від війни. Важливо правильно окреслити роль медіатора. Він не є ні психологом, ні капеланом, ні командиром, а виконує окрему професійну функцію: знижує напругу, структурує розмову й допомагає сторонам почути одна одну [4]. Така взаємодія не підмінює наказ і не ставить під сумнів субординацію; її завдання – забезпечити, щоб службові завдання виконувалися без хаосу, породженого невисловленими претензіями [4].

Пояснення цього на початку розмови знімає поширене упередження, що «армії не потрібні розмови». Принципи медіації для військового виступають комунікаційними гарантіями. Нейтральність, конфіденційність, гнучкість і повага до норм гуманітарного права [1] сприймаються як запевнення в тому, що сказане під час зустрічі не позначиться на службі, а посередник не виступатиме на боці командування чи опонента. Особливої ваги набуває добровільність: у середовищі, звиклому до виконання наказів, важливо, що медіатор нічого не нав’язує, а рішення розробляють і несуть за нього відповідальність самі сторони [1; 5].

Щодо прийомів спілкування, ключову роль відіграють активне слухання та орієнтація на інтереси й потреби замість обстоювання позицій [1]. На практиці це починається зі стабілізації емоційного стану учасників, адже в напруженій розмові домовленості неможливі [4]. Коли військовослужбовець висловлює категоричну вимогу, медіатор не сперечається з нею, а ставить запитання про те, що за нею стоїть, і поступово виводить сторони на спільний інтерес [4].

Відмова від оцінювання вчинків і пошуку винного знімає захисну реакцію, яка нерідко виникає під час службових розглядів [1].

Окремий пласт становлять правила мовлення, вироблені практикою роботи з воїнами й ветеранами. Вони зводяться до кількох положень: звертатися до людини, а не до її соціальної ролі; називати речі прямо, без евфемізмів; не героїзувати й не жаліти; не вирішувати замість людини, чи потрібна їй допомога і чи готова вона говорити про свій досвід; не піддавати сумніву й не перевіряти те, що вона розповідає; спілкуватися з нею напряму, а не через посередників [3].

Доречно також попереджати про чутливі теми, а право припинити розмову чи не відповідати на запитання закріплювати без потреби пояснень. Для медіатора це означає повагу до суб'єктності сторони й водночас профілактику повторної травматизації.

Не менш значущі безпека й конфіденційність. Багато ветеранів реагують на характеристики простору, тому вільний доступ до виходу та можливість не сидіти спиною до проходу створюють відчуття захищеності. Що стосується інформації, то її витік може зашкодити не лише учасникові й його родині, а й підрозділу, тому збирати варто лише те, що вдається захистити [3]. З огляду на це медіатору доцільно заздалегідь домовлятися зі сторонами про межі обговорення службових обставин і про порядок фіксації результатів.

Особливу групу становлять розмови в колі сім'ї. Практика показує, що діалогу бракує між військовим і рідними, які ще не усвідомили змін у його житті, а сильні емоційні реакції виникають, зокрема, у родинах загиблих. Тут від медіатора вимагається вміння тримати емоційно напружену комунікацію в безпечних межах і не підміняти собою психологічну допомогу [4].

Окремого значення набуває інформування. Перед прийняттям рішення сторони повинні розуміти, що таке медіація: у чому полягають добровільність і рівність учасників, як забезпечується конфіденційність, яка роль медіатора та адвокатів, скільки це коштує й як процедура співвідноситься із судовим провадженням. Стосовно військових доцільно адаптувати такі відомості: підготувати стислі пам'ятки, поширювати їх у підрозділах і керуватися єдиною

комунікаційною стратегією для різних цільових груп, про потребу якої йдеться в дослідженні [2].

Організаційний вимір комунікації полягає в створенні впорядкованої системи роботи з конфліктами у військовому управлінні. Пропонуються центри, де конфлікт аналізують і передають медіатору, чіткі стандарти процедури та перелік фахівців, до яких можна звернутися за потреби [1].

Це узгоджується з висновком про важливість реєстрів кваліфікованих медіаторів: наразі учасники спору часто шукають медіатора через інтернет-пошук, тоді як реєстри та профільні платформи дають змогу свідомо обрати посередника [2].

Нарешті, у воєнний і повоєнний час медіація здебільшого відбуватиметься дистанційно. Для військовослужбовців, які не мають змоги бути в конкретному місці у визначений час, це водночас розширює доступ до процедури. Проте онлайн-формат потребує від медіатора вмінь забезпечувати приватність і конфіденційність розмови та відповідних рекомендацій для сторін.

Результативна комунікація з військовими в медіації спирається на кілька умов: спеціальну підготовку медіаторів і розуміння ними військового середовища; чітке розмежування ролей медіатора, психолога та командира; послідовне дотримання добровільності, конфіденційності й нейтральності; активне слухання та роботу з інтересами сторін; етичні правила мовлення, що поважають суб’єктність людини; безпеку простору й даних; завчасне зрозуміле інформування; розвиток реєстрів кваліфікованих медіаторів і дистанційних форматів. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення стандартів і програм навчання медіаторів для роботи з військовослужбовцями.

Література:

1. Слюсаренко О. Військова медіація як новий вид переговорного процесу. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2025. № 2(62). С. 64–72.

2. Романадзе Л. Доступ до правосуддя: роль медіації у воєнні та повоєнні часи. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2022. № 5. С. 13–29.

3. Етика взаємодії та спілкування з ветеранами, ветеранками та близькими воїнів: посібник. Ветеран Хаб, 2024. URL: https://veteranhub.com.ua/wp-content/uploads/2024/09/posibnyk-analitychnoho-tsentru-veteran-hub-_-yak-etychno-vzaiemodiiaty-ta-komunikuvaty-z-voinamy-ta-ikhnimy-blyzkymy-1.pdf

4. Букет Є. Коли слова рятують життя: що таке військова медіація і навіщо вона армії (інтерв'ю з О. Слюсаренко). *АрміяInform.* 2025. 23 груд. URL: https://armyinform.com.ua/2025/12/23/koly-slova-ryatuyut-zhyttya-shho-take-vijskova-mediacziya-i-navishho-vona-armiyi/

5. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20 (дата звернення: 29.09.2026).

MEDIATOR AS A MECHANISM FOR PREVENTNG CONFLICT ESCALATION IN THE FAMILIES OF MILITARY PERSONNEL AND VETERANS

МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ЕСКАЛАЦІЇ КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ВЕТЕРАНІВ

Bielov O.R.
4th-year higher education student
Bohdan Khmelnitsky Melitopol State Pedagogical University
Zaporizhzhia, Ukraine

Skrebovska S.V.
assistant of the law department
Bohdan Khmelnytsky Melitopol State Pedagogical University,
Zaporizhzhia, Ukraine

Бєлов О.Р.
здобувач вищої освіти IV курсу
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького
м. Запоріжжя, Україна

Скребовська С.В.
асистент кафедри права
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, м. Запоріжжя, Україна

Сімейні відносини в умовах повномасштабної війни зазнають значних змін, пов'язаних із тривалою розлукою, невизначеністю, перерозподілом сімейних обов'язків та необхідністю пристосування до нових життєвих обставин. Особливої уваги потребують сім'ї військовослужбовців і ветеранів, у яких повернення до цивільного повсякдення може супроводжуватися відмінностями в очікуваннях, труднощами у спілкуванні з рідними та непорозумінням щодо організації сімейного життя. При цьому виникнення суперечностей не є ознакою неминучого руйнування сімейних відносин, однак їх несвоєчасне врегулювання може призводити до поглиблення конфліктів.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю пошуку доступних способів конструктивного врегулювання сімейних суперечностей, які враховують обставини воєнного часу та потреби військовослужбовців, ветеранів і членів їхніх сімей. Одним із можливих механізмів у цьому контексті є застосування медіації, правові засади якої визначені Законом України «Про медіацію» [3]. Вона дозволяє сторонам знайти взаємоприйнятне рішення за допомогою нейтрального посередника – медіатора.

Важливість застосування медіації в умовах війни розглядається і в сучасних наукових дослідженнях, зокрема В. Чернобук, О. Чепік-Трегубенко та К. Петриченко аналізують теоретичні й практичні аспекти застосування медіації в умовах воєнного стану на прикладі сімейних відносин [4, с. 63]. О. Шминдрук і Д. Штепа також звертають увагу на можливості медіації у врегулюванні сімейних спорів під час війни [6, с. 279]. Зазначені дослідження створюють підґрунтя для розгляду медіації не лише як альтернативи судовому вирішенню спорів, а й як способу підтримання конструктивної взаємодії між членами сім'ї.

Метою дослідження є обґрунтування можливостей медіації як механізму запобігання ескалації конфліктів у сім'ях військовослужбовців та ветеранів, визначення особливостей її застосування й основних умов ефективного врегулювання сімейних суперечностей.

Однією з передумов виникнення сімейних конфліктів у період війни є зміна звичного способу життя родини. Під час тривалої відсутності військовослужбовця інші члени сім'ї можуть перебирати на себе додаткову відповідальність за виховання дітей, ведення господарства та ухвалення повсякденних рішень. Після повернення військовослужбовця до повноцінного сімейного життя виникає потреба повторно узгоджувати обов'язки, особисті межі та очікування щодо участі кожного члена в житті родини. Якщо такі питання залишаються без обговорення, навіть незначні побутові суперечки можуть переростати у взаємні звинувачення. Окрім цього, на відносини у сім'ях військовослужбовців та ветеранів впливають і специфічні чинники, такі

як психологічні наслідки бойових дій, соціальна ізоляція та недостатність підтримки. Теоретичне осмислення цих аспектів та практичне залучення фахівця до профілактики й вирішення конфліктів у таких сім'ях є важливими для забезпечення емоційної стабільності військовослужбовців, підтримки їхніх родин і посилення соціальної згуртованості [2, с. 7]. Можливості медіації охоплюють широкий аспект суспільних, правових та психологічних відносин у родині. Вона може застосовуватися під час обговорення питань виховання дітей, фінансового планування, організації спільного часу та узгодження очікувань щодо подальшого сімейного життя. У таких ситуаціях важливо, щоб кожен учасник мав можливість висловити власну позицію та бути почутим без тиску з боку іншої сторони. Результатом медіації можуть стати конкретні домовленості, які допомагають зменшити кількість повторюваних суперечок і створити зрозуміліші правила взаємодії.

Досліджуючи можливості сімейної медіації, І. Чеховська та М. Довга розглядають її як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів [5, с. 125]. У контексті сімей військовослужбовців і ветеранів цей підхід є важливим, насамперед, завдяки можливості зосередитися не лише на самій суперечці, а й на причинах її виникнення. За допомогою медіатора сторони можуть визначити конкретні питання, що потребують узгодження, і сформувати домовленості з урахуванням потреб усіх членів сім'ї. Важливим аспектом застосування медіації є її здатність сприяти запобіганню подальшому загостренню конфлікту. Якщо учасники зосереджуються виключно на взаємних претензіях, спілкування поступово втрачає конструктивний характер, а вирішення навіть простих питань ускладнюється. Натомість послідовне обговорення причин непорозуміння дає змогу відокремити конкретну проблему від особистих оцінок і визначити можливі шляхи її вирішення.

Разом із тим, медіацію не варто розглядати як універсальний засіб вирішення всіх проблем у сім'ї. Її застосування передбачає добровільність участі та готовність сторін до конструктивного діалогу. Якщо конфлікт супроводжується погрозами, примусом або домашнім насильством,

першочергового значення набувають безпека постраждалої особи та забезпечення її доступу до належного захисту. У таких випадках проведення спільної медіації може бути недоречним, оскільки формальна рівність учасників процедури не завжди відповідає реальним обставинам їхніх взаємин. Питання безпечного застосування медіації потребує особливої уваги, з огляду на те, що сімейні конфлікти можуть мати різні причини та рівень складності. О. Зінсу досліджує роль сімейної медіації у профілактиці домашнього насильства [1, с. 458]. У межах розгляду цієї проблематики важливо розмежовувати врегулювання суперечностей між сторонами, які можуть вільно висловлювати свою позицію, та ситуації, у яких існує небезпека для однієї з них. Медіація не повинна підміняти психологічну допомогу, соціальний супровід або правовий захист, а її доцільність має визначатися з урахуванням конкретних обставин.

Важливим напрямом розвитку медіації є її включення до системи соціальної підтримки військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей. Зважаючи на різноманітність потреб таких родин, доцільно налагоджувати взаємодію між медіаторами, фахівцями із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб, центрами соціальних служб, ветеранськими просторами й організаціями, що надають психологічну та правову допомогу. Така співпраця може забезпечити своєчасне інформування сімей про доступні способи врегулювання конфліктів і спрямування до відповідного фахівця залежно від характеру проблеми.

Отже, медіація розглядається як перспективний механізм врегулювання сімейних конфліктів у сім’ях військовослужбовців та ветеранів. Її значення полягає у можливості відновлення конструктивної комунікації, узгодження сімейних обов’язків і пошуку рішень, які враховують інтереси сторін. Водночас ефективність цього механізму залежить від добровільності участі, безпеки учасників та правильного визначення ситуацій, у яких медіація є доречною. Подальше дослідження потребує аналізу практичного досвіду застосування сімейної медіації у роботі з військовослужбовцями, ветеранами та членами

їхніх сімей, а також розроблення рекомендацій щодо її інтеграції до системи ветеранської й соціальної підтримки.

Література:

1. Зінсу О. Роль сімейної медіації у профілактиці домашнього насильства. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 3. С. 457-461.

2. Коломієць Т.В., Івіна М.Ю. Конфлікти в сім'ях військовослужбовців: теоретичні засади дослідження та практичні підходи до вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ» Політологія. Соціологія. Право*. 2024. Вип. 4 (64). С. 6-14.

3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

4. Чернобук В., Чепік-Трегубенко О., Петриченко К. Теоретико-прикладні аспекти застосування медіації в умовах воєнного стану в Україні (на прикладі сімейної медіації). *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 3, ч. 1. С. 61-66.

5. Чеховська І., Довга М. Медіація як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 123-138.

6. Шминдрук О., Штепа Д. Медіація як ефективний спосіб врегулювання сімейних спорів в Україні під час війни. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2023. № 4 (10). С. 276-285.

COMMUNITY-LEVEL MEDIATION FOR VETERAN REINTEGRATION IN UKRAINE: LEGAL AND INSTITUTIONAL PATHWAYS

МЕДІАЦІЯ НА РІВНІ ГРОМАДИ ДЛЯ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ В УКРАЇНІ: ПРАВОВІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ ШЛЯХИ

Bilous Y.D.
student of the Faculty of Law
Ivan Franko National University of Lviv
Lviv, Ukraine

Scientific supervisor – L.R. Kuznetsova

Білоус Ю.Д.
Студентка юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Науковий керівник – Л.Р. Кузнецова

Ukraine's ongoing war has increased the need for effective mechanisms to support the transition from military service to civilian life. A primary challenge in this sphere is overcoming social isolation and rebuilding connections within local communities. While Ukraine has established a foundational legal framework for mediation, its specific role as a tool for veteran reintegration at the community level remains insufficiently institutionalised. Conflicts often arise between veterans, employers, local authorities, and service providers due to differing expectations and complex bureaucratic procedures. Exploring mediation's potential can bridge the gap between state social protection functions and community-based social support networks.

The research aims to examine the legal and institutional pathways for implementing mediation in veteran reintegration at the community level in Ukraine. It also seeks to identify practical ways to incorporate mediation into community-based veteran support mechanisms while ensuring the protection of veterans' rights and interests.

The research employs doctrinal legal analysis to examine Ukrainian legislation and national policy documents governing mediation and veteran reintegration. A comparative and analytical approach is applied to explore potential mediation pathways, assess legal limitations, and formulate recommendations for community-level implementation.

First of all, the process of reintegrating veterans encompasses the development of regulatory frameworks, the identification of veterans' current needs, and the creation of social networks that provide psychological, social, and other forms of support. The social aspects of reintegration aim to include veterans in public life by rebuilding interpersonal ties, enhancing community dialogue. A key challenge in this area is overcoming the social isolation that often affects veterans due to lifestyle changes, the loss of former social roles, and the difficulty of establishing new social bonds. In this context, community-level mediation emerges as an effective mechanism to facilitate trauma-sensitive dialogue and peacefully resolve interpersonal conflicts that frequently arise during civilian readaptation [1, с. 6].

It is important to mention the Law of Ukraine «On Mediation», which establishes the legal foundations for voluntary mediation, including the principles of equality, neutrality, independence, impartiality, and confidentiality. These principles provide a basis for designing mediation procedures for conflicts involving veterans, local authorities, employers, service providers, and community organisations. However, mediation cannot replace the exercise of statutory public powers or determine access to legally guaranteed benefits. Its application must respect the rights of third parties and the legal responsibilities of the institutions concerned [2, ст. 4].

At the institutional level, state and civic organizations play a vital role in facilitating veterans' social adaptation. For instance, the creation of «veteran hubs» provides knowledge sharing, experience exchange, and mutual support.

Moreover, the implementation of social mentoring programmes is crucial, as they enable veterans to systematically adapt to civilian settings through the guidance of peers or specialised professionals. Integrating structured dispute resolution into these spheres, particularly through «peer-to-peer» veteran-mediator programmes,

significantly enhances institutional trust and provides an accessible avenue for addressing workplace or family disagreements.

The rights, benefits, and financial assistance afforded to veterans, alongside the administrative procedures for their provision, are codified in various legislative acts. Notably, these encompass the Laws of Ukraine «On Social Services», «On the Status of War Veterans, Guarantees of Their Social Protection», «On the Status of Veterans of Military Service, Veterans of Internal Affairs Bodies, Veterans of the National Police and Some Other Persons and Their Social Protection», and others [1, c. 4].

However, the existing regulatory framework necessitates comprehensive modernization to address contemporary challenges, due to the significant increase in the veteran population stemming from the ongoing armed conflict, and to integrate international best practices. There is a need to introduce new legislative initiatives that govern the long-term processes of veterans' rehabilitation, professional adaptation, and social integration.

Ukraine is well-positioned to adopt a holistic approach to post-military reintegration. This requires the formulation of a unified strategy that synergizes regulatory governance, institutional capacity-building, and active engagement with civil society. Key priorities encompass the deployment of digital service delivery platforms, the introduction of specialized educational initiatives for veterans and their families, and the expansion of comprehensive support hubs capable of delivering tailored, individualized assistance. Furthermore, it is imperative to integrate gender-sensitive approaches and address the specialized needs of diverse veteran demographics, including those with disabilities [4].

The national policy framework establishes an institutional context for developing complementary conflict-resolution mechanisms. The Strategy of Veterans Policy until 2030 and the Strategy for Establishing a System of Transition from Military Service to Civilian Life until 2033 address the development of veteran support and the transition to civilian life. These documents provide a foundation for examining how mediation might be incorporated into existing institutional arrangements. In particular, it could support communication between stakeholders

when disagreements concern the organisation of support, coordination of services, workplace reintegration, or participation in community initiatives. Such use would require clear referral procedures and should not interfere with statutory complaint mechanisms or access to justice [3].

Based on these findings, the research proposes a preliminary community-level mediation framework comprising four stages:

identifying a suitable conflict;

referring willing participants to an independent mediator;

facilitating dialogue to clarify interests and develop possible solutions;

and documenting agreed proposals for implementation by the relevant parties or consideration by competent authorities.

Thus, improving the regulatory and institutional framework, inclusive of alternative dispute resolution mechanisms, is a fundamental prerequisite for the effective reintegration of veterans in Ukraine. Such advancements will not only drive their holistic social, economic, and psychological adaptation but also significantly bolster overarching societal cohesion.

Conclusions. Mediation can complement existing veteran reintegration mechanisms in Ukraine by facilitating dialogue, resolving suitable interpersonal conflicts, and improving cooperation between veterans, local authorities, employers, and service providers. Its implementation at the community level requires clear referral procedures, qualified independent mediators, and safeguards ensuring voluntary participation, confidentiality, and respect for veterans' rights. Mediation cannot replace statutory support obligations, formal complaint procedures, or judicial remedies. Successful community-level implementation requires formalising mediation as a local social service, integrating it into comprehensive veteran hubs, and heavily investing in training veteran-mediators to ensure peer trust. While mediation serves as a vital tool for dialogue, strict adherence to legal boundaries must be maintained to ensure it does not infringe upon third-party rights or replace formal judicial remedies and statutory social protection.

Література:

1. ГрищенкоІ.М. Удосконаленнямеханізмівпублічногоуправлінняусферісоціальногозахистуветераніввійнитачленівїхніхсімей. *Derzhavne upravlinnya udoskonalennya ta rozvytok*. 2024. № 11. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.11.5

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

3. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2027 роках : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 29.11.2024 № 1209-р : станом на 26 листоп. 2025 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-р#Text

4. Реінтеграція ветеранів: наскільки громади України готові до повернення військових. *Слово і Діло*. URL: https://www.slovoidilo.ua/2026/08/27/infografika/suspilstvo/reintehraciya-veteraniv-naskilky-hromady-ukrayiny-hotovi-povernennya-vijskovyx

MEDIATION IN THE PROCESS OF REINTEGRATING VETERANS OF THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR INTO COMMUNITIES: PSYCHOLOGICAL BARRIERS AND RESOURCES FOR DIALOGUE

МЕДІАЦІЯУПРОЦЕСІРЕІНТЕГРАЦІЇВЕТЕРАНІВРОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇВІЙНИВГРОМАДИ: ПСИХОЛОГІЧНІБАР'ЄРИТАРЕСУРСИДІАЛОГУ

Hanushchyn O. B.
master's student
West Ukrainian National University
Mediator, Attorney-at-Law
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - PhD in Law, Associate Professor YaremkoO. M.

Ганущин О. Б.
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Західноукраїнського національного університету
медіатор, адвокат
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - кандидат юридичних наук, доцент ЯремкоО. М.

Повернення з військової служби відбувається до середовища, яке за час відсутності людини також зазнало змін. У сім'ї міг сформуватися інший розподіл обов'язків, на роботі - змінитися вимоги та склад колективу, у громаді - виникнути нові потреби і обмеження. Тому навіть за взаємного бажання підтримати одне одного учасники спілкування можуть мати різні уявлення про те, яким має бути повернення до цивільного життя. Саме неузгодженість цих уявлень становить одну з проблем, для осмислення якої доцільно звернутися до можливостей медіації.

У дослідженні ПРООН «ReturningHome» увагу зосереджено на потребах, пріоритетах і труднощах, що впливають на життя українських ветеранів після початку повномасштабного вторгнення [1]. Звернення до цієї проблематики спонукає розглядати реінтеграцію ширше за отримання окремої послуги чи повернення на попереднє місце роботи. Для людини важливо також мати

можливість впливати на власне життя, підтримувати значущі стосунки та відчувати належність до громади.

Військовий досвід заздалегідь не визначає поведінку людини у конфлікті. Ветеранки і ветерани різняться за життєвими обставинами, професійними планами, характером стосунків з оточенням та потребами у підтримці. Отже, предметом аналізу має бути конкретна ситуація взаємодії. Пояснення будь-якої незгоди лише участю людини у війні звужує розуміння проблеми та може приховувати її фактичні причини.

Однією з таких причин є розбіжність між наміром висловлювання та його сприйняттям. Наприклад, запитання про самопочуття може бути виявом турботи, але за певних обставин сприйматися як сумнів у здатності людини виконувати свою роботу. Порада відпочити може означати підтримку, проте звучати як усунення від прийняття рішень. Без уточнення сторони реагують уже не стільки на сказане, скільки на приписаний йому зміст. Тому важливим завданням діалогу стає перевірка взаємного розуміння: що саме людина хотіла повідомити та що почув її співрозмовник.

Інша перешкода пов’язана з готовими уявленнями про ветеранів. Очікування агресивності, замкненості або нездатності пристосуватися до цивільного середовища можуть впливати на спілкування ще до виникнення будь-якої суперечності. Обмежувальними є і очікування протилежного змісту: людина нібито завжди повинна бути сильною, витривалою та здатною самостійно впоратися з труднощами. За обох підходів індивідуальний досвід поступається наперед сформованому образу. Для медіаційної роботи це означає потребу повертати обговорення від узагальнень до конкретних дій, обставин і запитів.

Окремого розгляду потребує довіра. Її неможливо забезпечити самим повідомленням про добрі наміри або професійний статус медіатора. Якщо людина вже стикалася з формальними відповідями, розголошенням особистої інформації чи невиконаними обіцянками, пропозиція чергової зустрічі може викликати сумніви. У такій ситуації значення мають зрозумілі відповіді на

практичні запитання: хто братиме участь, що буде предметом розмови, як використовуватиметься отримана інформація та чи можна припинити участь.

Ще одне джерело напруження – це зміна ролей. Для прикладу, члени сім'ї військовослужбовиці (військовослужбовця) тривалий час побутові питання вирішували самостійно. А тому після її (його) повернення можуть очікувати швидкого перерозподілу обов'язків. Тоді як військовослужбовиця (військовослужбовець) може мати потребу у певному часі для переосмислення подальших планів. Ці дві потреби заслуговують на увагу, однак без обговорення вони здатні набувати форми претензій. Предметом перемовин у такому разі можуть бути конкретні домовленості на найближчий період із можливістю їх подальшого перегляду.

Медіація дає змогу організувати обговорення так, щоб сторони самостійно визначали зміст майбутніх домовленостей. Закон України «Про медіацію» закріплює добровільність, конфіденційність, самовизначення та рівність прав сторін, а також вимоги до нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора [2]. Для розглядуваної проблеми ці засади мають практичне значення: участь у процедурі не повинна перетворюватися на ще одну вимогу, яку людина мусить виконати для отримання схвалення чи підтримки.

У роботі з конкретним конфліктом ресурсом діалогу може бути зміна способу постановки питання. Замість обговорення того, хто «неправильно поводиться», сторони можуть з'ясовувати, які дії створюють труднощі та яких змін вони потребують. Активне слухання, уточнення і перефразування допомагають перевести загальну претензію у питання, щодо якого можливі перемовини. Так, висловлювання «Мене тут не поважають» потребує прояснення: які саме події зумовили таке відчуття і за якими діями людина могла б розпізнати поважне ставлення.

Застосування медіації залежить і від того, наскільки вона доступна у громаді. О. Яремко та Г. Гірняк у дослідженні медіації як базової соціальної послуги пов'язують її доступність із врахуванням потреб отримувачів та організацією надання поблизу місця їхнього проживання [3, с. 45]. Для теми

реінтеграції це положення є важливим організаційним орієнтиром. Водночас наявність послуги ще не означає готовності нею скористатися. Потрібні зрозуміле інформування, можливість поставити запитання та відсутність тиску щодо участі.

Якщо сім'я чи трудовий колектив потребують узгодження конкретних рішень, може йтися про медіацію. Коли ж необхідно з'ясувати потреби різних груп, обговорити місцеві програми або налагодити взаємодію між установами та ветеранськими організаціями, доречним може бути фасилітований діалог. Такий напрям роботи представлено у напрацюваннях Української спільноти практиків діалогу щодо реінтеграції ветеранів і ветеранок [4].

Можливості медіації мають свої межі. Вона не усуває нестачу робочих місць, недоступність інфраструктури або неналежне виконання установами їхніх обов'язків. Так само в межах цієї процедури не здійснюються лікування чи психологічна діагностика. Тому перед початком роботи необхідно з'ясувати, чи відповідає медіація характеру проблеми, чи можуть сторони вільно висловлювати свою волю та чи потрібна їм додаткова допомога інших фахівців.

Література:

1. United Nations Development Programme. Returning Home: Understanding the Perspectives of Veterans in Ukraine after the 24th of February 2022. 2024. URL: https://www.undp.org/ukraine/publications/returning-home-understanding-perspectives-veterans-ukraine-after-24th-february-2022 (дата звернення: 15.10.2026).

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20 (дата звернення: 15.10.2026).

3. Яремко О. М., Гірняк Г. С. Медіація як базова соціальна послуга: повноваження органів місцевого самоврядування. Галицькі студії: Юридичні науки. 2024. № 6. С. 43–49. DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2024-6-7.

4. Ukrainian Community of Dialogue Practitioners. "It Is Impossible to Reintegrate Without Return" – we present a handbook exploring reintegration practices for

women and men veterans in Ukrainian communities. URL: https://www.dialogueukraine.org/en/post/it-is-impossible-to-reintegrate-without-return-we-present-a-handbook-exploring-reintegration-pra (дата звернення: 02.11.2026).

MEDIATION AS A TOOL FOR THE ADAPTATION AND REINTEGRATION OF SERVICEMEMBERS, VETERANS AND THEIR FAMILIES: LEGAL, PSYCHOLOGICAL, AND SOCIAL DIMENSIONS

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АДАПТАЦІЇ ТА РЕІНТЕГРАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ВЕТЕРАНІВ ТА ЇХНІХ РОДИН: ПРАВОВИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРи

HrabarE.V.
PhD in Education, Associate Professor of the Department of Psychology and Social Work of the West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

AntoniukV.V.
PhD in Public Administration Sciences, Associate Professor at the Department of Management, Public Administration and Personnel, West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Грабар Е.В.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Антонюк В.В.
кандидат наук з державного управління, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Повномасштабна збройна агресія проти України спричинила глибокі соціально-демографічні та інституційні трансформації. Одним із найгостріших завдань сучасної державної політики та громадянського суспільства є розробка та імплементація ефективних механізмів адаптації та реінтеграції військовослужбовців, ветеранів, ветеранок і членів їхніх родин. Перехід від військової служби до цивільного життя – складний, багатофакторний процес, що супроводжується кардинальною перебудовою особистісної ідентичності, зміною соціальних ролей, емоційного тла та ціннісних орієнтирів. Досвід ведення бойових дій формує особливі поведінкові реакції, які в умовах мирного

суспільства іноді сприймаються як деструктивні чи конфліктні. Унаслідок цього спостерігається зростання кількості міжособистісних спорів у родинах, трудових колективах, територіальних громадах та під час взаємодії з органами влади. Традиційні способи врегулювання розбіжностей – судове провадження або адміністративний тиск – виявляються недостатньо ефективними, оскільки базуються на засадах змагальності та формалізму. Вони орієнтовані на встановлення юридичної вини, а не на відновлення порушених зв'язків, що нерідко призводить до вторинної травматизації (ретравматизації) ветеранів. У цьому контексті виникає об'єктивна потреба у застосуванні альтернативних способів вирішення спорів (Alternative Dispute Resolution – ADR), серед яких провідне місце посідає медіація. Як структурована позасудова процедура, медіація створює безпечні умови для діалогу, базується на самовизначенні сторін і орієнтована на конструктивне узгодження інтересів. Це робить її важливим інструментом не лише правового врегулювання, а й психосоціальної реабілітації та зміцнення суспільної згуртованості [1; 5].

Правовий інститут медіації в Україні отримав системне нормативне підґрунтя з ухваленням Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. Цей акт закріплює базові принципи, процедурні рамки та статус медіатора, створюючи належні юридичні передумови для застосування інструменту у сфері захисту прав ветеранів [6]. Відповідно до законодавства, медіація може застосовуватися у будь-яких конфліктах (спорах), що виникають у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносинах, а також у кримінальному провадженні під час укладення угод про примирення. У контексті реінтеграції ветеранів найбільш затребуваними є такі напрями:

1. Сімейні спори: визначення місця проживання дітей, участь у їх вихованні, поділ спільного майна подружжя, аліментні зобов'язання, розлучення у період психологічної кризи [8].

2. Трудові конфлікти: відновлення на роботі, зміна умов праці з урахуванням стану здоров'я чи інвалідності, адаптація трудового графіка, непорозуміння з роботодавцями чи колективом [3; 4].
3. Цивільні та майнові відносини: невиконання договірних зобов'язань, кредитні та фінансово-розрахункові спори, житлові та земельні питання.
4. Адміністративні конфлікти: розбіжності між ветеранами та органами соціального захисту, закладами охорони здоров'я чи органами місцевого самоврядування щодо отримання пільг і статусу [7].

Ключові принципи медіації набувають особливого значення для осіб із бойовим досвідом. Принцип добровільності є критичним: примусова участь породжує спротив, тоді як добровільна згода повертає ветерану відчуття суб'єктності та контролю над власним життям. Конфіденційність означає, що інформацію, отриману під час медіації, не розголошують. Як правило, її не можна використати як доказ у суді. Винятки становлять випадки, прямо передбачені законом, а також ситуації, коли сторони письмово погодили інше. Для ветеранів це особливо важливо: так захищено відомості про здоров'я чи сімейні обставини. Нейтральність і неупередженість медіатора, який не приймає рішень за сторони і не займає чиєїсь позиції, особливо важливі для людей із підвищеним відчуттям справедливості. Угода за результатами медіації є цивільно-правовим договором, і сторони виконують її добровільно. Якщо суд затверджує її як мирову угоду, виконавчим документом стає саме ухвала суду. Нотаріальне посвідчення виконавчого статусу угоді не надає, але додає сторонам юридичної впевненості. Крім того, у визначених законом випадках воно дає змогу звернутися по виконавчий напис нотаріуса [2; 6].

Психологічний вимір медіації у конфліктах за участю військовослужбовців і ветеранів є найменш формалізованим, але найбільш відповідальним. Бойовий досвід не визначає особистість, і реакції людей на пережите дуже різні. Водночас медіаторові варто знати, що впливає на перебіг конфлікту, коли одна зі сторін пройшла через тривалий стрес. Іноді йдеться про

наслідки травматичних подій: підвищену тривожність, напругу, втому, труднощі з концентрацією. Іноді – про звичку до чіткого, директивного спілкування, яка в родині чи на цивільній роботі може сприйматися як різкість. Ці прояви не є «ветеранськими рисами»: вони можуть виникати в будь-кого, хто пережив сильний стрес, і багатьох вони взагалі не стосуються. Тому медіатор не спирається на припущення, а уважно стежить за станом учасників і будує процес з урахуванням потреб конкретних людей. Він у цій категорії справ виступає не просто фасилітатором переговорного процесу, а гарантом «безпечного психологічного простору» (safespace). Для цього застосовуються методики заземлення та емоційної стабілізації (відстеження рівня афекту, зупинка процедури у разі ескалації, проведення індивідуальних зустрічей – кокусів); трансформація позицій у потреби (перехід від жорстких ультимативних вимог до аналізу глибоких потреб у повазі, безпеці, визнанні заслуг, прийнятті); рефреймінг і деескалація (переформулювання негативних, різких висловлювань у нейтральну форму без втрати змісту, що дозволяє іншій стороні почути сутність претензії без захисної реакції). Взаємодія у процесі медіації допомагає члену родини зрозуміти причини поведінки ветерана, а ветерану – усвідомити переживання та тривоги близьких. Це є важливим кроком до відновлення емоційної інтимності та збереження родини [5].

Соціальна адаптація передбачає повноцінне входження ветерана в інституційне та комунікативне середовище цивільного суспільства. Без належної підтримки цей процес супроводжується ризиками маргіналізації, самоізоляції чи криміналізації. У суспільстві нерідко виникає викривлене сприйняття ветеранів – від надмірної героїзації до стигматизації. Медіативний підхід у місцевих громадах дозволяє вирішувати побутові, земельні та майнові суперечки між ветеранами та цивільними мешканцями без розпалювання соціальної ворожнечі, сприяючи формуванню культури діалогу [9]. Працевлаштування залишається запорукою економічної незалежності. Повернення на попереднє місце роботи чи пошук нового часто супроводжуються спорами щодо виконання посадових обов’язків, рівня

заробітної плати чи надання пільг. Медіація між роботодавцем і ветераном дає змогу виробити гнучкий графік, перерозподілити навантаження та створити інклюзивне робоче середовище без звернення до Державної служби з питань праці чи суду [3; 4]. Соціальний ефект медіації виходить за межі конкретного випадку: вона формує культуру конструктивного діалогу в суспільстві. Впровадження медіаційних практик у діяльність ветеранських просторів, центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП) та органів соціального захисту дозволяє мінімізувати бюрократичні бар'єри й знизити рівень соціального напруження. Таким чином, медіація стає елементом цивільно-військово-громадського партнерства, що сприяє довгостроковій суспільній стійкості.

Медіація є унікальним міждисциплінарним інструментом, що одночасно вирішує юридичні суперечності, забезпечує емоційно-психологічне розвантаження та сприяє соціальній включеності ветеранів і їхніх родин. Її синергетичний ефект особливо важливий в умовах повоєнного відновлення. У зв'язку зі специфікою роботи з бойовою травмою існує гостра потреба у розробці та впровадженні спеціалізованих навчальних програм для медіаторів («ветеранська медіація»). Фахівці повинні володіти знаннями з військової психології, специфіки ПТСР, методик першої психологічної допомоги та правил безпечної комунікації. Доцільно передбачити внесення змін до державних програм соціального захисту ветеранів, включивши послугу медіації до переліку безоплатних соціально-психологічних послуг, що фінансуються коштом державного та місцевих бюджетів [7]. Необхідно сприяти розбудові мережі медіаційних центрів на базі регіональних ветеранських хабів і центрів соціальних послуг із залученням громадських організацій, об'єднань ветеранів та професійних спілок медіаторів. Лише системний підхід дозволить максимально використати потенціал медіації як інструменту адаптації, реінтеграції та зміцнення соціальної згуртованості українського суспільства.

Література:

1. Басова І. Медіація в умовах воєнного стану. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Юридичні науки. 2024. Вип. 2. С. 5–9. URL: https://doi.org/10.32689/2522-4603.2024.2.1 (дата звернення: 17.09.2026).
2. Бляхарський Я. С., Філюк О. С., Лазарева А. О. Медіація як ефективний засіб вирішення спорів : досвід розвинених країн. Академічні візії. 2024. Вип. 35. URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1372/1252 (дата звернення: 21.09.2026).
3. Гринь Д. В. Медіація як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів : досвід зарубіжних країн. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2022. Вип. 72 (2). С. 15–19.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 21.09.2026).
5. Крестовська Н. О. Позасудові методи вирішення спорів (ADR) : навч.-метод. посіб. Одеса: Фенікс, 2022. 184 с.
6. Про медіацію : Закон України від 16 листоп. 2021 р. № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text (дата звернення: 21.09.2026).
7. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22 жовт. 1993 р. № 3551-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 45. Ст. 425. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text (дата звернення: 21.09.2026).
8. Чеховська І. В., Довга М. О. Медіація як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів. Ірпінський юридичний часопис. 2023. Вип. 3 (12). С. 123–138.
9. Як медіа писати про ветеранів та ветеранок : методичні рекомендації щодо етичної комунікації / Український ветеранський фонд Міністерства у справах ветеранів України. Київ, 2023. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-

content/uploads/2023/09/how_to_write_about_veterans.pdf (дата звернення: 21.09.2026).

LEGAL PECULIARITIES OF USING MEDIATION TO RESOLVE DISPUTES INVOLVING MILITARY PERSONNEL

ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ДЛЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРІВ ЗА УЧАСТЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Hrynkiv Oleksandra Oleksiivna
Professor at the Department of Legal Disciplines
National Academy of the National Guard of Ukraine
Doctor of Sciences in Law, Colonel
Kharkiv, Ukraine

Myskiv Bohdan Volodymyrovych
Lawyer at the NGO «Information and Legal Center «Human Rights»
Ternopil, Ukraine

ГриньківО. О.
професорка кафедри правових дисциплін
Національної академії Національної гвардії України
доктор юридичних наук, полковник
м. Харків, Україна

Миськів Б. В.
юрист ГО «Інформаційно-правовий центр «Права людини»
Тернопіль, Україна

В умовах дії правового режиму воєнного стану особливої актуальності набуває пошук ефективних правових механізмів врегулювання конфліктів за участі військовослужбовців. Специфіка військово-службових правовідносин, особливий правовий статус військовослужбовців, відносини службової підпорядкованості та підвищені вимоги до військової дисципліни зумовлюють необхідність застосування таких способів вирішення спорів, які забезпечуватимуть не лише захист порушених прав, а й збереження можливості подальшої конструктивної взаємодії сторін. Одним із таких механізмів є медіація.

У науковій літературі медіація розглядається як один із способів вирішення спорів – досягнення сторонами взаємоприйнятного рішення, усунення наслідків конфлікту, максимально повне задоволення потреб його

учасників, зниження рівня конфліктності та запобігання виникненню повторних конфліктів, а також відновлення правопорядку та взаєморозуміння в суспільстві [1, с. 336].

Поряд з цим науковці звертають увагу на характерність адміністративної медіації, що зумовлена участю у спорі суб'єкта владних повноважень. Це передбачає, що досягнуті сторонами домовленості мають відповідати вимогам законності, враховувати публічний інтерес і не виходити за межі повноважень відповідного органу. Обґрунтовуючи свої наукові позиції, законодавче регулювання та суспільну значущість адміністративної медіації, дослідники вважають за доцільне ширше використовувати поняття «адміністративна медіація» у науковому дискурсі та поглиблювати дослідження не лише її правової сутності, а й особливостей застосування [2, с. 180 – 181].

Правову основу застосування медіації в Україні становить Закон України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX [3], який визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів (п. 4 ч. 1 ст. 1). Важливо відмітити, що законодавець допускає проведення медіації як до звернення до суду, так і під час судового провадження або навіть під час виконання рішення суду (ч. 2 ст. 3).

Застосування цього механізму у військовій сфері потребує врахування особливого правового статусу військовослужбовців. Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII [4] військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності, що пов'язана із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Відтак спори за участю військовослужбовців можуть виникати як у приватно-правовій, так і у публічно-правовій площині.

Наукові дослідження сьогодення свідчать про поступове формування підходу до виокремлення військової медіації як спеціалізованого напряму.

Зокрема, О. Слюсаренко визначає військову медіацію як новий вид переговорного процесу та акцентує увагу на її потенціалі саме у розв'язанні конфліктів як на міжнародному, так і національному рівнях [5, с. 64]. У дослідженні М. Голинської обґрунтовується доцільність розвитку спеціалізованих видів медіації в Україні (військової, ветеранської, цивільно-військової та постконфліктної), що, на думку авторки, сприятиме не лише ефективному врегулюванню спорів, а й зміцненню суспільної стійкості, відновленню довіри між різними соціальними групами та успішній реінтеграції населення в період післявоєнного відновлення [6, с. 145 – 154].

Однією з правових проблем застосування медіації у військовій сфері є визначення категорій спорів, які можуть бути її предметом. Медіація може застосовуватися для врегулювання спорів щодо реалізації соціальних і трудових прав військовослужбовців, окремих питань проходження військової служби, міжособистісних конфліктів, а також деяких адміністративних спорів. Водночас медіація не може використовуватися для обходу імперативних норм законодавства або для прийняття рішень, що виходять за межі компетенції суб'єкта владних повноважень.

Проблема застосування медіації в адміністративних спорах набуває певного значення у контексті спорів військовослужбовців із суб'єктами владних повноважень. О. Різенко наголошує, що адміністративна медіація є перспективним альтернативним способом вирішення спорів, упровадження якого сприятиме належній реалізації норм процесуального законодавства, правовому забезпеченню діяльності медіаторів, підвищенню довіри до медіації [7, с. 439]. Поряд з цим, участь у спорі суб'єкта владних повноважень обумовлює необхідність дотримання спеціальних правових вимог.

Цей висновок підтверджується й іншими науковими дослідженнями. Так, Л. Шестак та Д. Федоренко звертають увагу на те, що особливістю адміністративної медіації є участь суб'єкта, наділеного владними повноваженнями, який подекуди не бажає використовувати цей інструмент та створює додаткові труднощі задля забезпечення реальної рівності сторін [8,

с. 136]. О. Меленко, О. Стратій та Л. Гриндей наголошують, що адміністративна медіація має враховувати публічний інтерес, межі дискреційних повноважень та специфіку правового статусу суб'єкта владних повноважень [2, с. 180 – 183].

У цьому розумінні вагоме значення має Кодекс адміністративного судочинства України. Його положення передбачають можливість примирення сторін, у тому числі шляхом медіації, на різних стадіях судового провадження [9]. Водночас умови примирення не можуть суперечити закону або порушувати права та охоронювані законом інтереси інших осіб. Для спорів за участю військовослужбовців це означає, що досягнення домовленості не може передбачати вчинення командуванням чи іншим суб'єктом владних повноважень дій поза межами наданої йому компетенції.

Зауважимо на важливості принципу добровільності медіації. Зокрема положеннями ст. 5 Закону України «Про медіацію» встановлено, що участь у процедурі ґрунтується на добровільній згоді сторін [3]. Для військового середовища ця вимога має суттєве значення, оскільки відносини службової підпорядкованості потенційно можуть створювати ризик прямого чи опосередкованого впливу на волевиявлення військовослужбовця. Тому службова залежність сторін не повинна перетворювати медіацію на механізм примусового примирення.

Не менш важливим є забезпечення незалежності та неупередженості медіатора. У випадку спорів між військовослужбовцем та представником командування доцільним видається залучення медіатора, який не перебуває у відносинах службової залежності від сторін. Це дозволить мінімізувати вплив військової ієрархії на процедуру та забезпечити фактичну, а не лише формальну рівність її учасників.

Окрему проблему становить співвідношення медіації та дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарний статут Збройних Сил України встановлює систему військової дисципліни, дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування [10]. Тому медіація не може підміняти передбачений

законодавством механізм реалізації дисциплінарної влади командування. Водночас вона може використовуватися як превентивний та примирювальний інструмент у тих ситуаціях, де предмет конфлікту допускає добровільне узгодження позицій сторін.

Важливою перевагою медіації у військовій сфері є можливість орієнтації не лише на юридичну позицію сторін, а й на їхні фактичні інтереси. Саме ця особливість дозволяє досягати рішень, які можуть бути більш гнучкими порівняно з традиційним судовим способом вирішення спору. На думку дослідників адміністративної медіації [2; 7; 8], використання таких процедур може сприяти підвищенню довіри між громадянами та державою і формуванню більш конструктивної моделі взаємодії.

Сучасні дослідження вказують на необхідність подальшого нормативного та інституційного розвитку медіації в Україні. Так, Є. Михайловська, досліджуючи європейські моделі альтернативного врегулювання публічно-правових спорів, звертає увагу на необхідність чіткого визначення меж дискреції органів влади, категорій спорів, придатних для медіації, та правового статусу публічних органів як учасників медіаційної процедури. Авторка наголошує, що відсутність комплексного правового регулювання адміністративної медіації зумовлює фрагментарність чинного законодавства України та необхідність його адаптації до стандартів Європейського Союзу. На її думку, така адаптація є важливою передумовою формування ефективної моделі адміністративної медіації, здатної сприяти підвищенню якості публічно-правових відносин і зменшенню навантаження на судову систему [11, с. 376 – 380].

Проаналізувавши питання застосування медіації у військовій сфері, доходимо висновку, що чинне законодавство України формує загальну правову основу для її використання у спорах за участю військовослужбовців, проте не передбачає спеціального комплексного механізму військової медіації. Це свідчить про необхідність подальшого наукового опрацювання цієї

проблематики та нормативного визначення особливостей застосування медіації з урахуванням специфіки військової служби.

Медіація може розглядатися як перспективний додатковий механізм захисту прав та врегулювання спорів за участю військовослужбовців. Її застосування має здійснюватися з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, незалежності та неупередженості медіатора, а також спеціального правового статусу військовослужбовців. Водночас медіація не може підміняти судовий захист, дисциплінарне провадження чи інші передбачені законом владні процедури. Перспективним напрямом удосконалення законодавства є нормативне визначення категорій військових спорів, придатних для медіації, процесуальних гарантій її учасників та особливостей участі у процедурі суб'єктів владних повноважень.

Література:

1. Гулак О.В., Щербак А.В., Медведська В.В., Гальона І.І. Загальна правова характеристика медіації, як альтернативного способу вирішення спорів в межах адміністративного, цивільного та господарського процесу. *Наукові записки. Серія: Право.* 2024. Вип. 16. С. 333–337. DOI: https://doi.org/10.36550/2522-9230-2024-16-333-337

2. Меленко О.В., Стратій О.В., Гриндей Л.М. Адміністративна медіація у світлі інституційних перетворень в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 68. С. 180–185. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.68.30

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

4. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text

5. Слюсаренко О. Військова медіація як новий вид переговорного процесу. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.*

Військово-спеціальні науки. 2025. № 2 (62). С. 64 – 72. DOI: https://doi.org/10.17721/1728-2217.2025.62.64-72

6. Голинська М. Медіація в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України: правові засади, сфери застосування та перспективи розвитку. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2026. Т. 13, № 3 (51). С. 145–154. DOI: https://doi.org/10.23939/law2026.51.145

7. РізенкоО.В. Медіація в адміністративному процесі. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. С. 437-440. № 1. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.01.77

8. Шестак Л. В., Федоренко Д. В. Проблематика медіації в адміністративному процесі. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права.* 2023. № 5. С. 132 – 136. DOI: https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.5.23

9. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text

10. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text

11. Михайловська Є.В. Альтернативне врегулювання публічно-правових спорів у країнах ЄС: медіація в адміністративному процесі та можливості адаптації в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання.* 2025. № 6, ч. 2. С. 374-381. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.61

LEGAL REGULATION OF MEDIATION FOR THE PROTECTION OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF WAR VETERANS IN UKRAINE

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЇ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Zakharchuk A.O.
student of the Educational and Scientific Institute of Law
State Tax University
Irpin, Ukraine

Iskorostenska-Shlapak D.O.
student of the Educational and Scientific Institute of Law
State Tax University
Irpin, Ukraine

Scientific supervisor – V.O. Pidhorodetskyi

Захарчук А.О.
Студентка Навчально-наукового інституту права Державного податкового університету
м. Ірпінь, Україна

Іскоростенська-Шлапак Д.О.
Студентка Навчально-наукового інституту права Державного податкового університету
м. Ірпінь, Україна

Науковий керівник – В.О. Підгородецький

Масштабні суспільні трансформації, спричинені збройною агресією російської федерації проти України, зумовлюють необхідність удосконалення правових механізмів захисту прав та законних інтересів ветеранів війни, оскільки повернення до цивільного життя супроводжується не лише потребою в реалізації передбачених законодавством соціальних гарантій, а й виникненням сімейних, трудових, житлових та інших конфліктів, для врегулювання яких традиційні судові процедури не завжди є найбільш доцільним способом захисту порушених прав. За таких обставин особливого значення набуває медіація як добровільна позасудова процедура, що передбачає залучення незалежного та нейтрального посередника для сприяння сторонам у пошуку

взаємоприйнятного рішення, завдяки чому створюються передумови для конструктивного діалогу, збереження соціальних зв'язків і зменшення конфліктності у відносинах між учасниками спору. Водночас ефективність застосування цього механізму залежить від того, наскільки чітко визначено його нормативні засади, межі використання у відносинах за участю органів публічної влади та особливості забезпечення доступності медіаційних послуг для ветеранів війни.

Нормативну основу застосування медіації в Україні становить Закон України «Про медіацію», стаття 1 якого визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою одного або кількох медіаторів намагаються запобігти виникненню конфлікту або врегулювати наявний спір шляхом переговорів [1]. Важливість цього механізму полягає в тому, що сторони самостійно визначають прийнятні для них умови врегулювання конфлікту, тоді як медіатор організовує комунікацію та сприяє пошуку рішення, не підміняючи волевиявлення учасників і не нав'язуючи їм власного бачення способу розв'язання проблеми. Застосування медіації у сфері захисту прав ветеранів може бути особливо доцільним під час врегулювання сімейних, трудових, житлових та інших спорів, у яких досягнення домовленості дає змогу не лише усунути конкретні розбіжності, а й зберегти можливість подальшої взаємодії між сторонами. Проте добровільність участі та конфіденційність процедури самі собою не гарантують досягнення згоди, а тому ефективність медіації залежить також від характеру конфлікту, готовності сторін до переговорів і дотримання прав та законних інтересів кожного учасника.

Особливої уваги потребує питання застосування медіації під час вирішення спорів, пов'язаних із реалізацією ветеранами війни передбачених законодавством соціальних гарантій. Відповідно до статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», для учасників бойових дій установлено відповідні пільги та гарантії, реалізація яких на практиці може супроводжуватися розбіжностями між отримувачами соціальної

підтримки, органами публічної влади та суб'єктами, відповідальними за надання відповідних послуг [2]. Водночас наявність таких розбіжностей не означає, що будь-який спір може бути врегульований виключно шляхом переговорів, оскільки органи публічної влади зобов'язані діяти в межах наданих їм повноважень і відповідно до вимог законодавства, а домовленість сторін не може бути підставою для обмеження встановлених законом прав ветерана чи невиконання обов'язкових приписів. Саме тому під час застосування медіації необхідно враховувати правову природу конкретного спору, розмежовуючи питання, щодо яких сторони можуть самостійно погодити прийнятний порядок взаємодії, та питання, вирішення яких потребує адміністративного оскарження або судового захисту.

Варто зазначити, що проблематика нормативного забезпечення медіації охоплює також питання професійної підготовки медіаторів, оскільки загальні вимоги до здійснення медіаційної діяльності не завжди забезпечують наявність спеціалізованих компетентностей, необхідних для роботи з ветеранами війни. Як зазначає А. Шеремет, законодавче закріплення інституту медіації є важливим кроком у розвитку правової держави, однак його практична реалізація потребує належного узгодження нормативних положень і вдосконалення механізмів застосування відповідних процедур [5, с. 53]. У контексті захисту прав ветеранів зазначена проблематика набуває особливого значення, адже медіатор повинен не лише володіти навичками ведення переговорів і врегулювання конфліктів, а й розуміти специфіку правового статусу ветеранів, орієнтуватися в законодавстві про соціальні гарантії та вміти організовувати комунікацію з урахуванням індивідуальних потреб учасників процедури. З огляду на це доцільним є розвиток програм підвищення кваліфікації медіаторів, які передбачатимуть вивчення особливостей ветеранської політики, основ кризової комунікації та принципів взаємодії з особами, які мають досвід участі в бойових діях, за умови дотримання професійних меж компетентності медіатора та недопущення підміни правової допомоги психологічною підтримкою або навпаки.

Важливим напрямом удосконалення механізмів захисту прав ветеранів є забезпечення доступності медіації як соціальної послуги, нормативні засади якої вже закріплено в українському законодавстві. Зокрема, Державний стандарт соціальної послуги медіації, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 3 червня 2024 року № 269-Н, визначає зміст, умови та порядок надання відповідної послуги особам, які належать до вразливих груп населення та/або перебувають у складних життєвих обставинах [6]. Отже, подальше вдосконалення правового регулювання в цій сфері має полягати не стільки в запровадженні медіації як нового виду соціальної підтримки, скільки у створенні належних умов для її фактичного використання ветеранами, які потребують допомоги у врегулюванні конфліктів.

Міжнародний досвід свідчить, що юридична визначеність результатів медіації є важливою умовою довіри до цього способу врегулювання спорів. Як зазначає Л. Романадзе, розвиток міжнародних механізмів медіації сприяє підвищенню ефективності виконання досягнутих домовленостей [3, с. 18]. Водночас Сінгапурська конвенція про медіацію поширюється на міжнародні комерційні угоди про врегулювання спорів, тому її положення не можна застосовувати до всіх категорій спорів за участю ветеранів. У зв’язку із цим важливо підвищувати правову обізнаність ветеранів щодо правових наслідків укладення медіаційних угод і способів захисту в разі їх невиконання.

Отже, розвиток медіації у сфері захисту прав та інтересів ветеранів війни в Україні потребує узгодженого застосування законодавства про медіацію, соціальні послуги та соціальні гарантії. Основними напрямами вдосконалення є розмежування спорів, придатних до медіаційного врегулювання, спеціалізація підготовки медіаторів і забезпечення доступності відповідних послуг для ветеранів, причому їх упровадження має відбуватися з дотриманням принципів добровільності та рівності сторін і без обмеження права на адміністративне оскарження чи судовий захист.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII : станом на 1 січ. 2026 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text

3. Романадзе Л. Сінгапурська конвенція: виклики імплементації. *Foreign trade: economics, finance, law.* 2020. Т. 110, № 3. С. 15–25. URL: https://doi.org/10.31617/zt.knute.2020(110)02

4. Чернета С., Карпінська Н. Правове регулювання соціальної послуги посередництва (медіації) в Україні. *Humanitas*. 2021. № 3. С. 90–97. URL: https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.3.13

5. Шеремет А. Нормативне регулювання медіації в Україні: аналіз проекту Закону України «Про медіацію». *Підприємництво, економіка та право*. 2020. № 11. С. 51–56. URL: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.11.08

6. Державний стандарт соціальної послуги медіації : наказ Міністерства соціальної політики України від 03.06.2024 № 269-Н. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1160-24.

FEATURES OF PERSONAL IDENTITY CHANGES IN MILITARY PERSONNEL AND THEIR CONSIDERATION IN INTERPERSONAL CONFLICT RESOLUTION

ОСОБЛИВОСТІ ЗМІНИ ОСОБИСТІСНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ТА ЇХ ВРАХУВАННЯУ ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Korchahina A.
student in Psychology
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - Buherko Ya. M.,
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Корчагіна А.
студентка за спеціальністю «Психологія»
Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - Бугерко Я. М., канд. психол. наук, доцент

Сучасна війна загострила низку проблем у взаємовідносинах, котрі раніше не були актуальними та практично не виникали. Мовиться про конфліктні ситуації, котрі виникають при поверненні колишніх військовослужбовців у реалії мирного часу. Повернення додому не завжди означає повернення до колишнього себе. У військовослужбовців змінюється розуміння відповідальності і близькості, тоді як родина очікує відновлення звичного в мирний час життя.

Для медіації важливо з’ясувати, як погодити взаємні очікування, коли під впливом воєнного досвіду військовослужбовець інакше сприймає себе як чоловіка, батька, захисника та члена військового колективу. Зміна значущості цих ролей може позначатися на рішеннях і розумінні поваги. Водночас близькі часто зберігають очікування, сформовані до служби. Під час врегулювання конфлікту необхідно враховувати, як актуальне самосприйняття впливає на взаємодію сторін.

Метою дослідження є вичвити механізм загострення міжособистісних конфліктів у зв'язку зі змінами ідентичності військовослужбовців та визначити способи їх урахування у медіації.

Під зміною ідентичності розуміємо переосмислення людиною того, ким вона є, які ролі визначають її життя та на чому ґрунтується її самоповага. У військовослужбовця належність до підрозділу й відповідальність за інших можуть набувати більшої ваги, ніж попередні професійні чи сімейні ролі. Ідентичність стосується переживання власної тотожності, а Я-концепція охоплює ширшу систему уявлень і оцінок себе. Т. Титаренко описує, як воєнні обставини змінюють критерії самоідентифікації. Людина переосмислює, ким вона є, чого прагне та на що здатна, а її попередні уявлення про себе можуть втрачати визначеність. Одночасно перебудовується коло значущих стосунків, а відчуття близькості може залежати від спільності переживань, переконань і розуміння подій [4, с. 65-67].

З іншого боку, у сім'ї суперечність між ролями та очікуваннями посилюється, коли партнер, який залишився вдома, освоїв самостійне ведення бюджету, виховання дітей і планування побуту [1, с. 9]. Спроба військовослужбовця відновити колишню роль може сприйматися як знецінення цієї самостійності, а опір партнера - як відмова визнавати його місце у родині. Тоді предметна незгода може переходити у захист власної значущості, звинувачення й віддалення.

У цивільному оточенні суперечність може стосуватися різного розуміння обов'язковості. Я. Ґрімелл показав, що військова ідентичність може залишатися важливою основою самосприйняття навіть після переходу до цивільного життя. Учасники його шведського дослідження пов'язували уявлення про себе з дисципліною, відповідальністю та готовністю виконувати спільне завдання. Через ці засвоєні орієнтири вони оцінювали поведінку цивільних колег, зокрема запізнення або небажання брати участь у спільній роботі [5, с. 7-9]. Значення військової ідентичності виявляється у виборі пріоритетів, який може суперечити очікуванням колег або близьких. Для медіатора важливо розрізнити

предмет спору та особистісний зміст, який сторони йому надають. Інакше навіть поділ часу чи обов'язків може залишити відчуття невизнання. Пропонуємо уточнювати: «Що для вас означає ця дія партнера?» і «За якої домовленості ви відчуватимете, що з вами рахуються?». Відповіді допомагають виявити інтереси, які стоять за вимогами сторін.

Послідовність медіації розглянемо на змодельованій ситуації. Олег, чинний військовослужбовець, і його дружина Марина виховують шестирічну доньку. Під час семиденної відпустки Олега пара домовилася відвідати родичів. Він без погодження змінив план, щоб зустрітися з побратимами. До служби основою його самовизначення була сімейна роль, а тепер значущою стала також належність до підрозділу. Марина запитує: «Чого ти вирішив, що можеш тут щось змінювати без мене?». Олег відповідає: «Ми вас захищаємо, а ви навіть поваги виявити не можете. Потім підеш до своїх родичів». У відповіді переважає роль захисника: незгоду дружини він пов'язує з невизнанням військового внеску. Марина звертається до нього як до чоловіка, з яким погодила спільне рішення. Для неї це порушення домовленості, для нього - невизнання його значущості як військовослужбовця. Це розходження потребує врахування під час медіації. Ситуація вигадана для аналізу медіації.

Спочатку на окремих бесідах медіатор з'ясовує добровільність участі, наявність страху чи примусу, готовність висловлювати незгоду. Далі погоджує правила спільної зустрічі, перерви та конфіденційність. Рівність прав сторін і самовизначення закріплені Законом України «Про медіацію» [3, ст. 4-8]. Військовий статус не дає переваги у переговорах.

Під час спільної зустрічі медіатор пропонує кожному описати епізод, його значення і бажану зміну. Запитує: «Олеже, що саме ви сприйняли як неповагу і як хотіли б, щоб ваш внесок визнавали у сім'ї?»; «Марино, що для вас означала зміна погодженого плану без обговорення?». Зміст відповідей перевіряє нейтральним перефразуванням. Такий перехід від вимог до інтересів відповідає медіаційному підходу [2, с. 257-259].

Після уточнення інтересів сторони самостійно пропонують прийнятні рішення. Наприклад, погоджують два вечори для зустрічей із побратимами та окремий день для спільного візиту до родичів. Про зміни повідомляють до 18:00 напередодні й погоджують інший час. Окремо домовляються пояснювати незгоду без узагальнень про військових і цивільних. Наприкінці відпустки пара обговорює виконання плану. Йдеться про конкретні дії та відмову від односторонніх скасувань, а не обіцянку «стати колишнім». За примусу, погроз чи небезпеки насильства, що унеможливлюють вільне прийняття рішень, спільну зустріч не проводять чи припиняють. Психотерапевтичне опрацювання бойового досвіду належить до компетенції іншого фахівця.

Отже, конфлікт може загострюватися, коли нове самосприйняття стикається з попередніми очікуваннями й незгода переживається як невизнання особистості. Урахування цього механізму може допомогти перевести захист власної значущості в обговорення конкретних дій.

Література:

1. Коломієць Т.В., Івіна М.Ю. Конфлікти в сім'ях військовослужбовців: теоретичні засади дослідження та практичні підходи до вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2024. № 4 (64). С. 6-14. DOI: 10.20535/2308-5053.2024.4(64).322677

2. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / Т. Білик та ін. ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

4. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

5. Grimell J. You can take a person out of the military, but you can't take the military out of the person: findings from a ten-year identity study on transition from military to civilian life. *Frontiers in Sociology*. 2024. Vol. 9. Article 1406710. DOI: 10.3389/fsoc.2024.1406710

MEDIATION AS A TOOL FOR MANAGING LABOUR CONFLICTS INVOLVING VETERAN EMPLOYEES

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ ЗА УЧАСТЮ ПРАЦІВНИКІВ-ВЕТЕРАНІВ

Lesko O.Y.
Candidate of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Enterprise Economics
and Production Management
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Satsiuk I.A.
Senior Inspector at the Image Centre
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Лесько О.Й.
кандидат економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки підприємства
та виробничого менеджменту
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Сацюк І.А.
старший інспектор імідж-центру
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Повернення ветерана до попереднього робочого місця або початок роботи в новому колективі потребує узгодження професійних завдань, умов праці й очікувань сторін. Суперечності можуть виникати через зміну посадових обов’язків, графік, розподіл навантаження, оплату або спосіб спілкування керівника з працівником. Ветеранський статус сам по собі не пояснює причин конфлікту. Для управлінського рішення необхідно встановити конкретні обставини та забезпечити можливість працівника висловити власну позицію.

Запропоновано послідовність дій роботодавця, кадрової служби та медіатора від первинного звернення до перевірки виконання домовленостей.

Розглянутий підхід є організаційною пропозицією; кількісні результати його впровадження потребують окремого дослідження.

Правові засади процедури визначає Закон України «Про медіацію», який передбачає добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність і неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [1, ст. 4-8]. Стаття 222[1] Кодексу законів про працю України допускає врегулювання трудового спору шляхом медіації. Договір про її проведення та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються письмово [2, ст. 222[1]]. Ці вимоги необхідно врахувати у внутрішньому порядку роботи з конфліктами.

Управлінський зміст медіації полягає у створенні умов для погодження рішення самими сторонами. Керівник організовує доступ до процедури, забезпечує участь уповноваженого представника роботодавця та ресурси для реалізації домовленостей. Медіатор веде процес переговорів, а зміст рішення визначають працівник і роботодавець. Якщо безпосередній керівник є стороною конфлікту, він не повинен одночасно виконувати функцію нейтрального посередника.

Для підготовки переговорів важливо з’ясувати інтереси учасників і критерії прийнятності рішення. У посібнику М.Д. Прищака та О.Й. Леська розглянуто принциповий підхід до переговорів, що передбачає роботу з інтересами, варіантами домовленостей та об’єктивними критеріями [3, с. 213-214]. У трудовому конфлікті такими критеріями можуть бути зміст посадової інструкції, вимоги безпеки, погоджені строки виконання завдань і правила планування змін.

Методичні рекомендації Мінветеранів для роботодавців охоплюють професійну адаптацію, недискримінацію, підтримку трудових відносин і роль керівника у формуванні корпоративної культури [4, розд. I, II, VI]. Пропонуємо включати можливість медіації до цього комплексу заходів. Порядок її застосування має бути доступним усім працівникам, а врахування потреб ветерана здійснюватися індивідуально, без припущень щодо його здоров’я, поведінки або професійних можливостей.

Перший етап передбачає конфіденційний канал звернення. Працівник може повідомити кадровій службі або визначеній контактній особі про питання, яке бажає обговорити. Для первинного запису достатньо загального опису ситуації та бажаного способу контакту. Не потрібно вимагати подробиць військової служби або медичних відомостей, що не стосуються організації процедури. Якщо конфлікт пов’язаний із керівником, доступ до звернення має забезпечувати інша уповноважена особа.

На другому етапі медіатор проводить попередні розмови зі сторонами, пояснює правила та перевіряє їхню готовність до переговорів. Особливого значення набуває нерівність організаційних можливостей працівника й роботодавця. Працівнику потрібно надати час для ознайомлення з умовами та можливість отримати незалежну правничу консультацію. Відмова від медіації не повинна використовуватися як підстава для негативного оцінювання працівника або погіршення ставлення до нього.

Вибір медіатора доцільно погоджувати спільно. Його професійна підготовка, досвід трудових спорів та можливі зв’язки з роботодавцем мають бути зрозумілими сторонам. Оплата послуг підприємством не надає йому права керувати переговорним процесом або отримувати звіт про приватні висловлювання працівника. За потреби сторони узгоджують присутність представника, перекладача чи іншого учасника і межі його ролі.

Третій етап охоплює визначення питань для обговорення. Замість загальних оцінок на кшталт «працівник не адаптувався» потрібно описувати спостережувані обставини: незрозумілий порядок зміни графіка, суперечливі доручення або відсутність погодженого зворотного зв’язку. Медіатор допомагає сторонам відокремити факти від припущень та сформулювати потреби. Учасники погоджують темп зустрічі, можливість перерв і спосіб отримання документів.

Розглянемо умовну ситуацію. Працівник-ветеран просить завчасно повідомляти про зміну робочих змін, щоб узгоджувати їх із плановими консультаціями, а керівник потребує передбачуваного забезпечення

виробничого процесу. Предметом переговорів стає порядок планування, а не оцінка ставлення працівника до роботи. Сторони можуть обговорити строк повідомлення про зміни, канал підтвердження та порядок погодження винятків. Медичні подробиці не потрібно розкривати колективу для пояснення організаційної домовленості.

Під час розроблення варіантів рішення кадрова служба може надати сторонам відомості про доступні режими роботи, навчання, наставництво або порядок зміни обов'язків. Представник роботодавця повинен мати повноваження погоджувати відповідні заходи. Якщо варіант потребує додаткового рішення керівництва, сторони визначають строк його отримання. Домовленості не можуть використовуватися для обходу обов'язкових трудових гарантій або прав інших працівників.

Четвертий етап полягає в оформленні досягнутих домовленостей і визначенні порядку виконання. Доцільно зазначити конкретні дії, відповідальних осіб, строки та спосіб перевірки. Для наведеного прикладу це може бути спільно погоджений порядок складання графіка та дата оцінювання його застосування. Кадрові зміни, які потребують наказу або внесення змін до відповідних документів, оформлюються належним чином. Загальні обіцянки «покращити взаєморозуміння» слід доповнювати зрозумілими організаційними діями.

Контроль виконання стосується погоджених зобов'язань, а не змісту конфіденційних переговорів. Кадрова служба отримує лише відомості, необхідні для реалізації домовленостей, у погодженому сторонами обсязі. До особової справи не слід переносити приватні повідомлення або оцінки, висловлені під час медіації. За труднощів із виконанням сторони можуть обговорити уточнення порядку дій. Участь у медіації не позбавляє їх можливості захищати трудові права передбаченими законом способами.

Оцінювання запропонованого порядку має охоплювати час до першого контакту з медіатором, виконання погоджених заходів, повторні звернення щодо тієї самої ситуації та добровільний зворотний зв'язок учасників. Частка

підписаних угод не може бути єдиним критерієм: інколи результатом стає уточнення позицій без домовленості. Показники збереження працівника в організації необхідно аналізувати з урахуванням інших кадрових рішень. Без порівняльних даних їх зміну не можна приписувати лише медіації.

Отже, медіацію доцільно включати до системи управління трудовими конфліктами як доступну добровільну процедуру з незалежним веденням переговорів. Запропонований порядок пов'язує первинне звернення, погодження участі, обговорення інтересів і виконання конкретних зобов'язань.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Ст. 222¹. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

3. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Етика та психологія ділових відносин : навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця : ВНТУ, 2023. 246 с. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/37707

4. Міністерство у справах ветеранів України. Методичні рекомендації для роботодавців з організації працевлаштування та розвитку трудових відносин з ветеранами війни. 2025. URL: https://mva.gov.ua/veteranam/metodichni-rekomendatsii-dlya-robotodavtsiv-z-organizatsii-pratsevlashtuvannya-ta-rozvitku-trudovih-vidnosin-z-veteranami-viyni

MEDIATION AS A TOOL FOR THE SOCIAL REINTEGRATION OF VETERANS: COMMUNICATIVE AND PSYCHOLOGICAL DIMENSIONS

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ: КОМУНІКАТИВНИЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІРИ

Malovana Y. G.
Candidate of Political Sciences, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Political Science,
Zaporizhia national university
Zaporizhia, Ukraine

Rudnieva A. O.
Candidate of Political Sciences,Associate Professor
Associate Professor of the Department of Political Science,
Zaporizhia national university
Zaporizhia, Ukraine

Мальована Ю. Г.
кандидатка політичних наук, доцентка,
доцентка кафедри політології,
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

Руднєва А. О.
кандидатка політичних наук, доцентка,
доцентка кафедри політології
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

Повернення українських військовослужбовців до цивільного життя – це не питання повоєнного відновлення, а процес сьогодення. Реінтеграція ветеранів актуалізує потребу сприяння їхній професійній адаптації, правовій та соціальній захищеності, але в той же час, включає відновлення соціальних зв'язків, налагодження сімейних відносин та повноцінної взаємодії із громадою. Насамперед соціальна включеність предбачає переосмислення соціальних ролей, оновлення відчуття власної ідентичності, адаптацію до нових

життєвих обставин та налагодження комунікації між колишніми військовими та цивільними.

Перш за все варто конкретизувати визначення реінтеграції. В одній із робіт американських авторок К. Елніцкі, М. Фішер та К. Блевінс реінтеграція представлена як процес і результат відновлення ролей у сім'ї, громаді та на робочому місці [1, с. 2]. Зміни, які відбуваються у житті ветерана, можуть позначатися на стосунках у родині, професійній взаємодії та сприйнятті його досвіду членами громади.

Згадані науковиці підкреслюють важливість розуміння багатовимірності процесу реінтеграції який відбувається на міжособистісному, індивідуальному, суспільному та організаційному рівнях, що свідчить про необхідність переосмислення співгромадянами усталених уявлень про військовий досвід і особливості переходу до мирного життя. Отже, ступінь успішності повернення до цивільного життя залежить не тільки від особистісних ресурсів ветерана, а й від готовності місцевого населення забезпечувати прийняття, підтримку та можливості для повноцінної участі у громадському житті [1, с. 6].

Ця теза корелюється із результатами дослідження на тему «Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок», проведеним в Україні у 2024 році, у якому ветерани важливим чинником соціальної адаптації визначили не лише державні структури підтримки, а й відмітили роль членів родини, колег, родини, ветеранських хабів й просторів, значимість громадських об'єднань [2, с. 12]. Слід відмітити реальну роботу та залученість останніх до полегшення переходу колишніх військових до мирного життя через реалізацію програм фізичного та психоемоційного відновлення, професійної перекваліфікації, надання освітніх можливостей набуття сучасних знань через неформальну освіту. Таким чином, спостерігається запит у спільноти ветеранів на налагодження взаємодії з цивільним населенням та формування нового кола підтримки.

Під час адаптації до цивільного життя можуть виникати суперечності, пов'язані з розподілом сімейних обов'язків, очікуваннями у професійній сфері,

пріоритезуванням виключно власних інтересів, дотриманням особистих кордонів, прийняттям рішень і ставленням до пережитого досвіду. Такі складнощі викликані тим, що людина, яка вже звикла до регламентованого життя у чіткій армійській системі стикається з новими умовами, які потребують часу на усвідомлення. Тож не слід однозначно пов'язувати відмічені складності із психологічними особливостями ветеранів, уникаючи стигматизації, адже це можуть бути наслідки неготовності до змін обох сторін, стереотипів, недостатньої поінформованості чи порушення комунікації.

У цьому контексті особливого значення набуває пошук механізмів налагодження діалогу між ветеранською спільнотою та цивільною громадою. Одним із таких інструментів може бути медіація, яка створює умови для конструктивного обговорення спірних питань, з'ясування потреб сторін і пошуку взаємоприйнятних варіантів. За сприяння нейтрального посередника сторони отримують можливість висловити власні позиції, уточнити взаємні очікування, визначити причини непорозумінь і спільно напрацювати прийнятні способи їх урегулювання.

Практика використання медіації у врегулюванні конфліктів у різних сферах не нова. Але завдяки прийняттю Закону України «Про медіацію» у 2021 році, вона набула чіткої правової рамки діяльності та правил залучення медіаторів як посередників. На даний момент використання медіації у процесі реінтеграції ветеранів ще не є поширеним, але принципи, закріплені у статтях 4-8, а саме добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, рівності прав і самовизначення сторін, що забезпечують можливість відкритого обговорення проблем і вироблення взаємоприйнятних рішень [3], є доречними і у такому складному процесі як повернення військових до цивільного життя. Адже ця тема може набувати викривленого сприйняття, де стигма стає однією з головних перешкод реінтеграції ветеранів. Водночас це достатньо чутливе питання, тому уникання прямої комунікації, а також потреба в обговоренні сумнівів, чуток, претензій задля їхнього спростування, теж актуалізують залучення третьої сторони.

Отже, у комунікативному вимірі медіація стає структурованим, чітким процесом взаємодії між сторонами, які мають змогу викласти власне бачення ситуації, уточнити свої очікування та конструктивно дискутувати про проблему. Її застосування може бути доцільним для врегулювання непорозумінь між ветеранами та членами їхніх родин, фахівцями соціальних служб, роботодавцями, представниками органів врядування на місцевому рівні й іншими членами громади.

Водночас основне завдання медіації полягає у створенні умов для добровільного діалогу та самостійного вироблення рішень учасниками, а не у обов'язковому примиренні сторін, що дає право вийти із діалогу із дотриманням вище наведених принципів. Проте українські дослідниці О. Поджинська та Т. Острянко відмічають, що для вироблення гнучкості у позиціях сторін при прийнятті рішень, медіатор часом може помірно впливати на одну із сторін, вказуючи на слабкі аргументи [4, с. 246].

Психологічний вимір реінтеграції пов'язаний із відновленням ветераном власної соціальної ідентичності, адаптацією до змін життєвих обставин, формування нових способів взаємодії та відчуттям контролю над власним життям. Важливо уникати стереотипізації військового досвіду крізь призму психологічних труднощів, адже це може бути джерелом формування лідерських якостей, громадянської активності, відповідальності та професійних компетентностей.

Українська дослідниця О. Ігнатович наголошує, що «ветерани часто стикаються з порушеннями у сфері ідентичності, самооцінки та відчуття життєвої мети через цінності, моделі поведінки й механізми подолання труднощів, сформовані під час військової служби, які можуть не узгоджуватися з очікуваннями цивільного суспільства. Працевлаштування слугує не лише джерелом доходу, а й важливим засобом відновлення відчуття власної суб'єктності, причетності до соціуму та загального благополуччя» [5, с. 56]. Це підкреслює, що реінтеграція ветеранів передбачає не лише економічну адаптацію, а й відновлення почуття власної значущості, довіри, соціальної

приналежності та життєвої перспективи. У цьому контексті медіаційні практики можуть сприяти узгодженню очікувань ветерана й суспільства, у тому числі роботодавців та бізнесу з метою створення відповідних умов для професійного повернення.

У психологічному контексті медіація може виконувати функції відновлення суб'єктності ветерана через його активну участь в окресленні проблеми та шляхів її вирішення, створення умов для взаємного слухання учасниками конфлікту, концентрації на проблемі, а не особистісному несприйнятті другої сторони, підтримання конструктивної взаємодії. Але важливо розуміти, що медіація не замінює роботу необхідних ветерану фахівців, зокрема психологічну допомогу, супровід чи кризове консультування.

Таким чином, медіація як інструмент реінтеграції ветеранів має потенціал не лише у врегулюванні конкретних конфліктів, а й формуванні культури взаєморозуміння, відповідальності та конструктивної взаємодії.

Література:

1. Elnitsky C. A., Fisher M. P., Blevins C. L. Military Service Member and Veteran Reintegration: A Conceptual Analysis, Unified Definition, and Key Domains. *Frontiers in Psychology*. 2017. Vol. 8. Article 369.

2. Адаптація до цивільного життя: ключові напрями для посилення реінтеграції ветеранів та ветеранок в Україні (Результати дослідження reSCORE у 2024 році) : аналітичний звіт / Центр сталого миру та демократичного розвитку (SeeD), ПРООН в Україні. 2025. 70 с. URL: https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/adaptatsiya-do-tsyvilnoho-zhyttya-klyuchovi-napryamy-dlya-posylennya-reintehratsiyi-veteraniv-ta-veteranok-v-ukrayini-rezultaty

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

4. Поджинська О.О., Острянко Т.С. Медіація як комунікативна технологія врегулювання конфліктів: психологічний аспект. *Вісник Міжнародного*

економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. *Серія: педагогіка та психологія*. 2025. № 3. С. 244-250.

5. Ігнатович О. Психологічна підтримка ветеранів під час реінтеграції в цивільне життя. *Психологія і особистість*. 2025. № 1. С. 54-64. URL: https://psychpersonality.pnpu.edu.ua/article/view/345862/333062

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF USING MEDIATION TO RESOLVE FAMILY CONFLICTS INVOLVING MILITARY PERSONNEL AND VETERANS

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННІ СІМЕЙНИХ КОНФЛІКТІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ І ВЕТЕРАНІВ

Prokopenko Olena Antonivna
Associate Professor at the Department of Legal Psychology
National Academy of Internal Affairs
Doctor of Philosophy in Psychology
Kyiv, Ukraine

Humeniuk Viktoriia Olehivna
Bachelor's Degree Student
Department of Legal Psychology
National Academy of Internal Affairs
Kyiv, Ukraine

Прокопенко Олена Антонівна
доцент кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ
доктор філософських наук у галузі психології
м. Київ, Україна

Гуменюк Вікторія Олегівна
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ
м. Київ, Україна

Повномасштабна війна в Україні актуалізувала проблему психологічної адаптації військовослужбовців і ветеранів до змін у професійному, соціальному та сімейному житті. Тривала розлука з родиною, перебування в умовах бойового стресу, зміна звичних соціальних ролей, повернення до цивільного середовища та необхідність повторного узгодження сімейних обов'язків можуть створювати додаткове навантаження на систему сімейної взаємодії. Водночас бойовий досвід сам по собі не повинен розглядатися як причина сімейного

неблагополуччя, оскільки характер адаптації визначається сукупністю індивідуальних, сімейних і соціальних чинників.

Українські дослідження останніх років засвідчують актуальність вивчення психологічних проблем сімей військовослужбовців і ветеранів. Т. Коломієць та М. Івіна серед чинників сімейних конфліктів військовослужбовців виокремлюють тривалі розлуки, зміни сімейної взаємодії, комунікативні бар'єри, емоційну дистанцію та труднощі адаптації, а серед можливих практичних підходів до врегулювання конфліктів розглядають медіацію [2]. Дослідження К. Аксьонової сімей українських ветеранів також демонструє значущість проблем емоційного виснаження, порушення комунікації, копінг-ресурсів та доступу до психологічної допомоги [3].

Водночас аналіз українського наукового простору показує певну суперечність. Психологічні наслідки бойового досвіду, реінтеграція ветеранів, психологічний стан членів їхніх сімей і сімейні конфлікти досліджуються дедалі активніше, проте медіація саме як психологічно чутливий інструмент роботи із сімейними конфліктами військовослужбовців і ветеранів залишається недостатньо емпірично вивченою. Це створює потребу не лише у правовому обґрунтуванні можливості застосування медіації, а й у визначенні психологічних умов, за яких така процедура може бути доцільною та безпечною.

Мета роботи полягає у визначенні психологічних чинників, які необхідно враховувати під час застосування медіації у врегулюванні сімейних конфліктів військовослужбовців і ветеранів в українських умовах.

Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація є позасудовою добровільною процедурою врегулювання конфлікту, що ґрунтується на принципах добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності й неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін [1]. Однак формального дотримання зазначених принципів недостатньо для роботи з конфліктами, учасниками яких є військовослужбовці, ветерани та члени їхніх сімей.

На нашу думку, першою психологічною умовою застосування медіації має бути попередня оцінка готовності сторін до конструктивної комунікації. Сильне емоційне напруження, гострі кризові реакції, труднощі саморегуляції або виражений дисбаланс сил між сторонами можуть суттєво впливати на здатність учасника усвідомлювати власні інтереси, слухати іншу сторону та самостійно приймати рішення. Тому медіатор має оцінювати не психічний стан у клінічному розумінні, що виходить за межі його компетентності, а можливість сторін повноцінно та добровільно брати участь у процедурі.

Другою особливістю є необхідність урахування трансформації сімейних ролей. Під час тривалої відсутності військовослужбовця сімейна система адаптується до нових умов: змінюється розподіл побутових обов'язків, відповідальності за дітей, фінансових рішень та способів організації повсякденного життя. Повернення військовослужбовця або ветерана не означає автоматичного повернення родини до попередньої моделі функціонування. Саме невідповідність очікувань партнерів щодо ролей, відповідальності, близькості та автономії може стати предметом конфлікту.

Третьою умовою є врахування особливостей комунікації після досвіду війни. Зарубіжні психологічні дослідження ветеранських пар свідчать про зв'язок вираженості посттравматичної симптоматики з характером поведінки партнерів під час обговорення конфліктів [4]. Однак такі результати не дають підстав переносити клінічні характеристики на всіх військовослужбовців або ветеранів. Для медіатора значущим є не факт участі людини в бойових діях, а конкретні особливості взаємодії сторін: здатність говорити про потреби, витримувати незгоду, чути позицію партнера та регулювати інтенсивність емоційної реакції.

Четвертою умовою є розмежування медіації та психологічної допомоги. Завдання медіатора полягає не в діагностиці, психотерапії чи корекції психологічного стану ветерана або членів його сім'ї, а в організації процесу конструктивного обговорення конфлікту. За наявності психологічних проблем, які перешкоджають повноцінній участі в медіації, доцільним є залучення

психолога або спрямування людини до відповідного фахівця. В Україні вже нормативно визначені механізми психологічної допомоги та супроводу військовослужбовців, ветеранів і членів їхніх сімей [5; 6].

П'ятою умовою виступає оцінювання безпеки та балансу сил між сторонами. Медіація не повинна механічно застосовуватися до кожного сімейного конфлікту. Перед початком процедури необхідно встановити, чи здатні обидві сторони вільно висловлювати свою позицію, відмовитися від участі, приймати рішення без примусу та захищати власні інтереси. Особливої уваги потребують ситуації, у яких наявні ознаки насильства, контролю, залякування або суттєвої залежності одного учасника від іншого.

Отже, психологічна специфіка медіації у сім'ях військовослужбовців і ветеранів полягає не у створенні окремої «військової медіації», а в адаптації процедури до реального психологічного та сімейного контексту учасників. До ключових умов її застосування можна віднести оцінку готовності сторін до діалогу, урахування трансформації сімейних ролей, особливостей комунікації та емоційної регуляції, оцінювання безпеки й балансу сил, а також чітке розмежування компетентностей медіатора і психолога.

Перспективним напрямом українських психологічних досліджень є емпіричне вивчення не абстрактної «ефективності медіації», а психологічної готовності військовослужбовців, ветеранів та членів їхніх сімей до використання медіації. Предметом такого дослідження можуть бути ставлення до медіації, готовність звертатися до медіатора, рівень довіри до процедури, основні психологічні бар'єри звернення та очікування щодо її результатів. Окремим перспективним напрямом є проведення напівструктурованих інтерв'ю з медіаторами та психологами, які мають досвід роботи з військовослужбовцями, ветеранами та їхніми сім'ями. Це дозволить визначити реальні труднощі та умови застосування медіації в українському контексті.

Таким чином, подальший розвиток медіації у сфері підтримки військовослужбовців і ветеранів потребує не лише нормативного забезпечення, а й накопичення українських емпіричних психологічних даних. Саме

дослідження психологічної готовності сторін, комунікативних бар'єрів, чинників довіри та критеріїв медіабельності сімейного конфлікту може стати внеском психологічної науки у формування доказово обґрунтованої практики медіації в Україні.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
2. Коломієць Т.В., Івіна М.Ю. Конфлікти в сім'ях військовослужбовців: теоретичні засади дослідження та практичні підходи до вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2024. № 4(64). DOI: 10.20535/2308-5053.2024.4(64).322677
3. Аксьонова К. Вторинна травматизація сімей ветеранів в умовах російсько-української війни. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. 2025. DOI: 10.17721/2616-7786.2025/11-1/11.
4. Miller M. W. et al. PTSD and conflict behavior between veterans and their intimate partners. *Journal of Anxiety Disorders*. 2013. Mar;27(2):240-51. doi: 10.1016/j.janxdis.2013.02.005. Epub 2013 Mar 4. PMID: 23523947; PMCID: PMC3628439.
5. Про затвердження Положення про службу супроводу військовослужбовців та членів їх сімей в системі Міністерства оборони України : наказ Міністерства оборони України від 29.01.2025 № 59.
6. Про затвердження Порядку взаємодії фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб і служб супроводу військовослужбовців та членів їх сімей в системі Міністерства оборони України : наказ Міністерства у справах ветеранів України, Міністерства оборони України від 03.06.2026 № 701/205.

DIGITAL PLATFORMS FOR ENSURING ACCESS TO MEDIATION FOR VETERANS AND THEIR FAMILIES

ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ВЕТЕРАНІВ І ЇХНІХ СІМЕЙ ДО МЕДІАЦІЇ

Romaniuk O.N.
Doctor of Technical Sciences, Professor,
Head of the Department of Software Engineering
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Satsiuk I.A.
Senior Inspector at the Image Centre
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Романюк О.Н.
доктор технічних наук, професор,
завідувач кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Сацюк І.А.
старший інспектор імідж-центру
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Доступ до медіації починається з можливості отримати зрозумілу інформацію, знайти фахівця та безпечно домовитися про першу розмову. Для ветерана або члена його сім'ї ці дії можуть ускладнюватися відстанню до місця проведення зустрічі, графіком роботи, необхідністю догляду за близькими чи обмеженою мобільністю. Цифрова платформа має скорочувати шлях від запиту до контакту з медіатором, не вимагаючи завчасного розкриття подробиць конфлікту.

Закон України «Про медіацію» визначає добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність і неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [1, ст. 4–8]. Відповідно, наявність звернення на платформі не означає згоди всіх учасників на переговори. Кожна сторона повинна окремо

отримати пояснення процедури та вирішити, чи бажає долучитися. Рекомендації CEPEJ щодо онлайн-врегулювання спорів також пов'язують доступність цифрової процедури зі зрозумілими умовами її використання [2, с. 9–11].

До авторських напрацювань належить «Комп'ютерна програма для відновлення соціальних зв'язків» за співавторства І.А. Сацюк та О.Н. Романюка, зареєстрована у 2025 році [3]. Питання композиції вебсторінки, навігації й шрифтового оформлення розглянуто у посібнику [4].

Початкова сторінка сервісу повинна пояснювати, що робить медіатор, як проходить перша розмова, які формати зустрічей доступні та чи передбачено оплату. Інформація про вартість має бути видимою до запису. Для кожного надавача послуг зазначаються територія роботи, мови спілкування, можливість дистанційних зустрічей і підтверджені відомості про підготовку фахівця. Ветеран або член його сім'ї має змогу спочатку ознайомитися з цими даними без створення облікового запису.

Форму першого звернення доцільно обмежити бажаним способом контакту, зручним часом і загальною категорією питання. Відомості про військову частину, бойові завдання чи медичні діагнози для такого звернення не потрібні. Користувач може обрати нейтральний текст сповіщення, якщо його телефоном або електронною поштою користуються інші члени сім'ї. Вихід на телефонну консультацію з координатором зберігається як альтернативний спосіб запису.

Пошук медіатора пропонується організувати за мовою, форматом роботи, доступним часом, регіоном та тематикою практики. Досвід роботи з ветеранськими сім'ями зазначається на підставі перевірених відомостей, із поясненням їхнього змісту. Сортування результатів має бути прозорим: за найближчим вільним часом або обраною користувачем ознакою. Не слід визначати пріоритет фахівця лише за часткою укладених домовленостей, оскільки справи відрізняються складністю та обставинами.

Після попереднього контакту медіатор з’ясовує готовність сторони до процедури й погоджує спосіб запрошення інших учасників. Запрошення містить загальне пояснення мети зустрічі, а приватний опис заявника залишається недоступним адресату. На платформі окремо фіксуються згода на участь, погодження часу та дозвіл на передачу конкретного документа. Такий поділ допомагає уникнути ситуації, коли одна позначка в інтерфейсі помилково сприймається як згода на всі подальші дії.

Платформа повинна підтримувати очні, дистанційні та змішані зустрічі. Для користувача зі слабким інтернет-з’єднанням передбачаються погоджена телефонна розмова або перенесення відеосесії без втрати звернення. Якщо учасники перебувають у різних містах, календар показує доступні проміжки часу кожного з них. Автоматичне нагадування містить лише необхідні організаційні відомості. Текст переговорів не надсилається у відкритих повідомленнях електронної пошти.

Важливою умовою є доступність інтерфейсу для людей із порушеннями зору, слуху або рухових функцій. На основі WCAG 2.2 передбачаються керування з клавіатури, видимий фокус, масштабування тексту, зрозумілі підписи полів і достатній контраст [5, розд. 1.4, 2.1, 2.4, 3.3]. Інформацію про помилки потрібно подавати словами, не покладаючись лише на колір. Коротка форма запису та можливість повернутися до її заповнення зменшують кількість зайвих дій.

Архітектура платформи охоплює публічний каталог послуг, модуль звернень, календар, кабінет медіатора, захищений обмін повідомленнями та сховище документів. Організаційні відомості відокремлюються від змісту переговорів. Координатор бачить стан запису й доступність фахівця, а документи справи відкриваються лише її визначеним учасникам. Сервер перевіряє ці дозволи для кожного запиту, зокрема під час завантаження файла за прямим посиланням.

Індивідуальні розмови з медіатором і спільне обговорення мають різні області видимості. Повідомлення з приватного каналу не переносяться до

спільного без окремої дії автора та погодження змісту. Для документів домовленостей зберігаються версії; після редагування підтвердження попередньої версії не поширюється на новий текст. Доступ представника або перекладача надається в межах погодженої ролі, а не через передачу пароля іншого учасника.

Безпечність звернення потребує попередньої розмови з медіатором. Вебформа не може самостійно встановити придатність конфлікту до медіації, наявність примусу або ризик для учасника. Поряд із записом має бути зрозуміле повідомлення про порядок отримання невідкладної допомоги. За потреби медіатор пропонує звернутися до відповідної правничої, соціальної чи психологічної служби. Передавання відомостей іншому фахівцю здійснюється на належній підставі з поясненням користувачу, які саме дані передаються.

Партнерство з ветеранськими організаціями, територіальними громадами та університетськими службами може забезпечити додаткові точки доступу. Працівник такої організації допомагає знайти сервіс або погодити перший контакт, проте не отримує автоматичного доступу до переговорів. Сповіщення роботодавця чи адміністрації закладу про сам факт звернення не передбачається. Статистичні звіти формуються так, щоб за малими групами або поєднанням ознак не можна було впізнати учасників.

Оцінювання прототипу варто починати з перевірки маршруту користувача: знайти відповідну послугу, з’ясувати її вартість, обрати формат і домовитися про контакт. Фіксуються частка завершених записів, час виконання цих дій, кількість помилок і потреба в сторонній допомозі. Окремо перевіряються відкликання згоди, блокування доступу сторонньої особи та відновлення роботи після збою зв’язку.

Отже, цифровий доступ до медіації для ветеранів і їхніх сімей доцільно будувати як послідовність зрозумілих і добровільних дій. Запропонована модель поєднує відкриту інформацію про послугу з конфіденційним простором взаємодії, окремими підтвердженнями участі та підтримкою різних форматів зустрічей. Практична цінність рішення полягає у можливості організувати

звернення незалежно від місця перебування користувача, зберігаючи альтернативний телефонний або очний контакт.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. European Commission for the Efficiency of Justice. Guidelines on Online Alternative Dispute Resolution. CEPEJ(2023)19FINAL. Strasbourg : Council of Europe, 2023. 14 p. URL: https://rm.coe.int/1680adce33

3. СацюкА.В., СацюкІ.А., РоманюкО.Н., ЗавальнюкЄ.О., РейдаО.М. Комп'ютернапрограма «Комп'ютернапрограмадлявідновленнясоціальнихзв'язків» : свідоцтвопрореєстраціюавторськогоправанатвір № 132834 UA. Дата реєстрації 03.02.2025. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/44471

4. Романюк О.Н., Катєльніков Д.І., Косовець О.П. Веб-дизайн і комп'ютерна графіка : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2007. 142 с. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/962

5. World Wide Web Consortium. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. W3C Recommendation, 12 December 2024. URL: https://www.w3.org/TR/WCAG22/

MANAGEMENT OF DIGITAL PLATFORMS ENSURING VETERANS' ACCESS TO MEDIATION

МЕНЕДЖМЕНТ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТУПУ ВЕТЕРАНІВ ДО МЕДІАЦІЇ

Tsikhanovska O.M.
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics,
Accounting and Taxation
Vinnytsia Education and Research Institute of Economics
West Ukrainian National University
Vinnytsia, Ukraine

Ціхановська О.М.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, обліку та оподаткування
Вінницький навчально-науковий інститут економіки
Західноукраїнського національного університету
м. Вінниця, Україна

Цифрова платформа доступу до медіації виконує своє призначення тоді, коли звернення користувача завершується зрозумілим контактом із фахівцем. Розміщення каталогу медіаторів забезпечує лише частину цього процесу. Потрібно підтримувати актуальність відомостей, організовувати відповідь на запит, погоджувати формат зустрічі та пояснювати умови послуги. Для ветерана, який звертається вперше, затримка відповіді або незрозумілий порядок запису можуть стати перешкодою незалежно від технічної якості вебсайту.

Менеджмент платформи повинен узгоджуватися з добровільністю, конфіденційністю та незалежністю медіації, визначеними Законом України «Про медіацію» [1, ст. 4–8]. Власник сервісу відповідає за доступ до послуги й організаційні умови, а зміст переговорів залишається у сфері відповідальності сторін та медіатора. Фінансування платформи громадою, університетом або донорською організацією не дає їм права отримувати приватні матеріали справ або вимагати певного результату переговорів.

Пропонується розділити повноваження власника платформи, керівника сервісу, координатора звернень, відповідального за захист даних і медіатора. Власник затверджує бюджет та загальні правила. Керівник організовує роботу команди й партнерів, координатор допомагає користувачу знайти послугу та погодити контакт. Медіатор самостійно організовує переговорний процес у межах погодженої процедури. У невеликій команді одна особа може виконувати кілька організаційних функцій, проте доступ до матеріалів визначається кожною роллю окремо.

Початкова версія платформи може охоплювати відкритий каталог, коротку форму звернення, календар та контакт координатора. У каталозі зазначаються формат роботи, територія надання послуг, мови спілкування, умови оплати й перевірені відомості про підготовку медіатора. Користувач повинен розуміти, чи оплачується лише перша консультація або весь процес, хто покриває витрати та чи є обмеження фінансування. Безоплатні послуги не можна позначати так, якщо після запису виникає обов’язкова доплата.

Для роботи зі зверненнями пропонується встановити внутрішній стандарт першого контакту. Наприклад, команда може погодити відповідь протягом одного робочого дня, якщо її ресурси дозволяють дотримуватися такого строку. У вихідні або за відсутності вільного медіатора користувач отримує правдиву інформацію про очікування та альтернативний контакт. Завершеним записом вважається підтверджена домовленість про розмову, а не автоматичне повідомлення про отримання форми.

Партнерську мережу доцільно формувати з ветеранських організацій, громад, центрів підтримки та університетських служб. Партнер допомагає користувачу отримати інформацію або звернутися до координатора. Передавання контактних даних здійснюється на належній підставі й у визначеному обсязі. Звітність про направлення не повинна містити змісту конфлікту. Для кожного партнера погоджуються контактна особа, порядок оновлення відомостей і дії у разі недоступності сервісу.

Добір медіаторів потребує перевірки професійної підготовки та узгодження правил роботи на платформі. Досвід з ветеранськими запитами зазначається окремо від власного ветеранського статусу фахівця. Користувачу пояснюються критерії показу результатів пошуку. Оплачене просування профілю, якщо воно допускається, має бути помітним і не подаватися як оцінка професійної якості. Координатор не призначає медіатора без можливості користувача ознайомитися з альтернативами.

Доступність послуги охоплює інтерфейс, спосіб комунікації та організацію зустрічей. Рекомендації CEPEJ пов'язують доступність онлайн-процедур зі зрозумілим інформуванням і врахуванням можливостей користувачів [2, с. 9–11]. Для вебінтерфейсу доцільно застосовувати WCAG 2.2, зокрема керування з клавіатури, масштабування тексту та зрозумілі повідомлення про помилки [3, розд. 1.4, 2.1, 3.3]. Телефонний запис і можливість очної зустрічі зберігаються для тих, кому онлайн-формат незручний.

Бюджет платформи необхідно планувати на повний цикл роботи. До нього входять розроблення й супровід сервісу, робота координатора, перевірка каталогу, підтримка доступності, захист даних та оплата медіаційних послуг, якщо вони фінансуються через платформу. Грант на запуск має супроводжуватися планом подальшого утримання. За обмежених коштів пріоритетом є стабільний перший контакт і актуальний каталог.

Управління витратами пропонується пов'язати з обсягом фактично наданої організаційної допомоги. Для цього визначають вартість підтвердженого первинного контакту за обраний період, розділивши відповідні витрати сервісу на кількість таких контактів. Витрати на переговорні сесії обліковують окремо, якщо вони не входять до цього показника. Зниження вартості контакту не є достатнім результатом, коли воно супроводжується довшим очікуванням або недоступністю послуги для окремих користувачів.

Аналітичне забезпечення менеджменту потребує визначених показників і правил їх інтерпретації. У роботі розглянуто можливості економетричних методів у підтримці маркетингових рішень [4]. Для платформи медіації

пропонується починати з описової статистики: часу відповіді, частки підтверджених записів, повторних звернень через організаційні помилки та витрат. Складніше моделювання доцільне лише за достатньої кількості даних і зрозумілої дослідницької мети.

Показники роботи сервісу слід відокремлювати від результатів медіації. Підписання угоди залежить від обставин спору та волі сторін, тому його не варто встановлювати як обов'язковий план для медіатора. Для контролю доступу корисно знати, скільки користувачів отримали запропонований контакт і скільки відмовилися через ціну, очікування або незручний формат. Причину відмови можна повідомити добровільно. У звітах не публікуються подробиці справ та поєднання ознак, що дозволяють упізнати учасника.

Окремий напрям менеджменту становить розгляд скарг. Користувач повинен мати контакт для повідомлення про відсутність відповіді, неточність профілю, проблеми доступності або розкриття даних. Скарга на організацію роботи сервісу розглядається без вимоги надати повний зміст переговорів. Для скарг щодо дій медіатора встановлюється окремий порядок з урахуванням конфіденційності та меж компетенції оператора платформи. Якщо керівник сервісу зацікавлений у результаті розгляду, залучається інша уповноважена особа.

Пілотний запуск доцільно проводити в обмеженій партнерській мережі, яка може забезпечити відповіді на звернення та реальні зустрічі. Команда перевіряє маршрут від пошуку інформації до першого контакту, уточнює навантаження координатора та виявляє причини переривання запису. Рішення про розширення ухвалюється після підтвердження спроможності обслуговувати поточний потік користувачів. Зростання кількості відвідувань вебсайту без відповідного збільшення доступних консультацій не свідчить про поліпшення доступу.

Отже, менеджмент цифрової платформи забезпечення доступу ветеранів до медіації має охоплювати весь шлях отримання послуги. Запропонована модель поєднує розподіл повноважень, стандарт першого контакту, прозорі умови

фінансування та оцінювання організаційних результатів. Її практична цінність полягає у можливості планувати ресурси відповідно до потреб користувачів, зберігаючи незалежність медіатора й конфіденційність переговорів.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. European Commission for the Efficiency of Justice. Guidelines on Online Alternative Dispute Resolution. CEPEJ(2023)19FINAL. Strasbourg : Council of Europe, 2023. 14 p. URL: https://rm.coe.int/1680adce33

3. World Wide Web Consortium. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. W3C Recommendation, 12 December 2024. URL: https://www.w3.org/TR/WCAG22/

4. Вільчинська О.М., Ціхановська О.М. Роль економетричного аналізу в маркетингових дослідженнях. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-101

MEDIATION AS A TOOL FOR VETERANS' REINTEGRATION INTO CIVILIAN LIFE

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕІНТЕГРАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ У ЦИВІЛЬНЕ ЖИТТЯ

Cherep Y.V.
student, Faculty of Sociology and Law
National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor – Associate Professor, PhD in Sociology, Yenin M.N.

Череп Ю.В.
студент факультету соціології і права
Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

Науковий керівник – доцент, кандидат соціологічних наук, Єнін М.Н.

Реінтеграція ветеранів у цивільне життя є багатовимірним соціальним процесом, який не зводиться лише до матеріального забезпечення чи працевлаштування. Актуальні дані Міжнародної організації з міграції демонструють, що економічна та соціальна складові реінтеграції можуть мати різну динаміку. За результатами 22-го і 23-го раундів Опитування загального населення МОМ, проведених у період із жовтня 2025 року по березень 2026 року, на тлі відносно стабільних економічних показників було зафіксовано різке погіршення відчуття приналежності ветеранів до громади: частка тих, хто зовсім не відчував себе частиною місцевої громади, зросла з 9 % наприкінці 2025 року до 27 % на початку 2026 року [1, с. 2]. Автори звіту наголошують, що матеріальне відновлення є необхідним, але недостатнім для соціальних аспектів реінтеграції, що актуалізує заходи, спрямовані на соціальну згуртованість і взаємодію ветеранів із громадами [1, с. 2–3].

Такий підхід узгоджується із сучасним українським теоретичним осмисленням соціальної реінтеграції ветеранів. Є. Мартинюк визначає її як системний процес, що передбачає послідовне проходження інтеграції у

військове середовище, дезінтеграції з нього та реінтеграції у цивільні середовища [2, с. 66–68]. Перехід між військовим і цивільним середовищами супроводжується зміною соціальної ідентичності, статусів, позицій і ролей, а також необхідністю адаптації до відмінностей між військовою та цивільною культурами [2, с. 67–68]. Водночас системність і рівневість реінтеграції вказують на її реляційний характер: цей процес пов'язаний не лише з індивідуальними діями ветерана, а й із взаємодією з близьким оточенням, соціальними групами, інституціями та системами [2, с. 68].

Актуальні емпіричні дані, отримані безпосередньо від українських ветеранів, підтверджують значущість соціального виміру реінтеграції. За результатами дослідження «Портрет ветерана 2025», проведеного у грудні 2025 року серед 240 ветеранів і ветеранок, 58 % респондентів вважали українське суспільство недостатньо поінформованим про потреби та проблеми ветеранів у цивільному житті [3, с. 10]. Водночас 75 % опитаних оцінювали нерозуміння з боку суспільства, а 71 % – конфлікти у сім'ї та родині як імовірні негативні явища після повернення з війни; 60 % вважали ймовірною невідповідність військового досвіду умовам цивільного життя [3, с. 10–11].

Проблеми взаємодії проявляються і в професійному середовищі. У дослідженні І. Сингаївської та В. Бузової, проведеному серед 90 українських ветеранів і ветеранок, виявлено комплекс психологічних, соціальних та професійних бар'єрів реінтеграції [4, с. 371–373]. Серед 80 респондентів, які відповіли на запитання про труднощі під час пошуку роботи, 24 % зазначили неохоче працевлаштування ветеранів та упереджене ставлення роботодавців, а 20 % – труднощі у комунікації та проходженні співбесід [4, с. 377–378]. Автори пов'язують ці результати із соціальною стигмою та нерозумінням специфіки військового досвіду в цивільному середовищі й роблять висновок про комплексний характер проблем професійної реінтеграції [4, с. 378–379].

Важливо, однак, не інтерпретувати труднощі такої взаємодії як прояв нібито притаманної ветеранам конфліктності. Дослідження Українського ветеранського фонду «Стигматизація ветеранів і ветеранок: ситуація в Україні

та досвід США» показує, що стигматизація здатна посилювати відмінності між ветеранами та суспільством, сприяти їх відокремленню й формуванню негативного ставлення, ускладнювати інтеграцію та створювати передумови для соціальних конфліктів [5, с. 9–10]. Самі ветерани серед важливих напрямів подолання непорозуміння називали взаємодію цивільних і військових, яка може сприяти руйнуванню стереотипів і подоланню відокремленості [5, с. 43].

За таких умов актуальним стає питання про способи конструктивного врегулювання суперечностей, що виникають у процесі взаємодії ветеранів із цивільним середовищем. Одним із можливих інструментів такого врегулювання є медіація. О. Хандій та А. Смаглій визначають медіацію як інструмент вирішення суперечок, за якого медіатор допомагає сторонам налагодити комунікацію, досягти порозуміння та знайти взаємовигідне рішення [6, с. 302]. У контексті роботи з ветеранами автори пов'язують розвиток навичок медіації та переговорів із соціальною інтеграцією, побудовою довіри та сприянням взаєморозумінню між ветеранами, їхніми родинами й іншими членами суспільства та вказують на можливість такої практики підтримувати процес повернення до цивільного життя [6, с. 303].

Водночас наявність теоретично обґрунтованого потенціалу медіації не означає автоматичної готовності ветеранів користуватися цим інструментом. Аналіз відібраних джерел показує, що сучасні українські дослідження висвітлюють соціальні та професійні аспекти реінтеграції, проблеми взаємодії ветеранів із цивільним середовищем, стигматизацію та окремі можливості застосування медіації. Але в межах проаналізованих джерел не виявлено емпіричних досліджень, спрямованих безпосередньо на визначення того, наскільки обізнані українські ветерани про інструменти медіації, як самі ставляться до неї, наскільки готові використовувати її в різних сферах конфліктної взаємодії та які чинники можуть сприяти або перешкоджати зверненню до медіатора.

Для перевірки дослідницьких припущень мною було проведено анонімне онлайн-опитування, в якому взяли участь 44 учасники бойових дій. Вибірка

була невипадковою цільовою; 79,5 % респондентів продовжують військову службу, 20,5 % її завершили. Результати засвідчили поєднання низької попередньої обізнаності про медіацію з доволі високою декларованою готовністю її розглядати: 61,4 % опитаних до дослідження не знали про медіацію або мали лише поверхове уявлення про неї. Водночас після ознайомлення з визначенням медіації 47,7 % продемонстрували високу загальну готовність розглянути її як спосіб урегулювання суттєвого конфлікту, а 54,5 % високо оцінили потенційну корисність медіації для ветеранів під час переходу до цивільного життя. Фактичне звернення до медіатора протягом досліджуваного періоду зазначив лише один респондент (2,3 %). Найпоширенішими бар'єрами були недостатність знань про медіацію (56,8 %), незнання, де або як знайти медіатора (45,5 %), та потенційна вартість послуг (38,6 %).

Перевірка попередньо сформульованих гіпотез не виявила статистично значущих: зв'язку між попередньою обізнаністю ветеранів про медіацію та готовністю розглядати її, як спосіб врегулювання конфлікту; відмінностей у готовності до медіації залежно від сфери виникнення конфлікту; зв'язку між кількістю зазначених респондентами потенційних бар'єрів звернення до медіації та загальною готовністю її розглядати; відмінностей у готовності до медіації між ветеранами-УБД, які продовжують військову службу, та тими, хто її завершив. Таким чином, жодна з чотирьох попередньо сформульованих гіпотез не отримала статистичного підтвердження в межах дослідженої вибірки.

З огляду на невипадковий цільовий характер вибірки та її поточний обсяг дослідження має розвідувальний характер, а отримані результати характеризують досліджену групу та не можуть бути автоматично екстрапольовані на всю сукупність ветеранів-УБД України. Збір емпіричних даних триває, тому наведені результати є проміжними та можуть уточнюватися зі збільшенням кількості респондентів. Подальше розширення вибірки дасть змогу повторно перевірити сформульовані гіпотези та поглибити аналіз

чинників, пов’язаних із готовністю ветеранів використовувати медіацію для врегулювання конфліктів.

Література:

1. Міжнародна організація з міграції. Реінтеграція ветеранів в Україні: поєднання уразливостей та доступ до підтримки серед ветеранів. Тематичний бриф. 2026. 13 с.

2. Мартинюк Є. Дослідження процесу соціальної реінтеграції ветеранів, як системного процесу. *Соціологія, соціальна робота та соціальне забезпечення: регулювання соціальних проблем : матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 15–16 травня 2025 р*. Львів: Магнолія 2006, 2025. С. 66–68.

3. Український ветеранський фонд. Портрет ветерана 2025. Київ: Український ветеранський фонд, 2025. 20 с.

4. Сингаївська І., Бузова В. Особливості реінтеграції ветеранів війни в професійну діяльність. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 4 (80). С. 371–379.

5. Стигматизація ветеранів і ветеранок: ситуація в Україні та досвід США / Український ветеранський фонд, Syracuse University, Соціологічна група «Рейтинг». Київ : Український ветеранський фонд, 2025. 128 с.

6. Хандій О.О., Смаглій А.О. Медіація як засіб реінтеграції ветеранів та інших вразливих категорій населення в умовах повоєнного відновлення України. *Технологія-2024 : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 24 травня 2024 р.* / уклад. Є.І. Зубцов. Київ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2024. С. 302–303.

MEDIATION AND FINANCIAL CONTROL IN THE FIELD OF PUBLIC SUPPORT FOR WAR VETERANS

МЕДІАЦІЯ ТА ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

Yamnenko T. M.
Doctor of Sciences in Law, Professor
Professor at the Department of Financial Law
Educational and Scientific Institute of Law
Taras Shevchenko National University of Kyiv
Kyiv, Ukraine

Ямненко Т.М.
доктор юридичних наук, професор
професор кафедри фінансового права
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

Повномасштабна збройна агресія проти України зумовила трансформацію державної ветеранської політики. Система підтримки ветеранів поступово виходить за межі традиційних соціальних пільг і компенсацій та охоплює реабілітацію, професійну адаптацію, працевлаштування, освіту, розвиток ветеранського підприємництва, грантову підтримку та інші заходи, спрямовані на реінтеграцію ветеранів.

Правовою основою відповідних відносин є Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII [1]. Стратегічні напрями державної політики визначені Стратегією ветеранської політики на період до 2030 року [2]. Реалізація передбачених ними гарантій безпосередньо пов’язана з використанням публічних фінансових ресурсів: бюджетними видатками на соціальні виплати, реабілітаційні послуги, професійну адаптацію, зайнятість, гранти та інші програми. Отже, ветеранська політика має розглядатися не лише як соціально-правовий, а й як фінансово-правовий феномен.

У зв’язку з цим особливого значення набуває фінансовий контроль. Відповідно до ст. 26 Бюджетного кодексу України контроль у бюджетному процесі спрямований на ефективне та результативне управління бюджетними коштами, дотримання законності, цільового використання, економії, ефективності та результативності, а також запобігання бюджетним правопорушенням [3]. Державний фінансовий контроль здійснюється відповідно до Закону України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [4].

У сфері підтримки ветеранів фінансовий контроль має охоплювати весь цикл використання коштів: від планування бюджетної програми та визначення бюджетних призначень до надання підтримки, використання коштів, звітування й оцінювання результатів. При цьому результативність повинна визначатися не лише фінансовими показниками, а й соціальним результатом: фактичним забезпеченням прав ветерана, його реабілітацією, економічною активністю та інтеграцією.

Водночас використання публічних коштів породжує потенційні конфлікти між учасниками відповідних правовідносин. Зокрема, спори можуть виникати між ветераном та органом публічної адміністрації щодо отримання передбаченої законом підтримки; між ветераном або ветеранським підприємством та розпорядником бюджетних коштів щодо виконання умов грантової програми; між отримувачем підтримки та контролюючим органом щодо результатів контрольного заходу; щодо звітності, документального підтвердження витрат або повернення коштів. У цьому контексті виникає питання щодо можливості застосування медіації. Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX визначає медіацію як позасудову процедуру врегулювання конфлікту (спору) за допомогою медіатора на засадах добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості, самовизначення та рівності сторін [5].

Особливість медіації у публічно-правовій сфері полягає в тому, що однією зі сторін може бути суб’єкт владних повноважень, який діє виключно в межах

визначеної законом компетенції та зобов'язаний враховувати публічний інтерес. Тому досягнення компромісу не означає можливості відступу від імперативних норм законодавства. На цю проблему звертають увагу сучасні дослідники адміністративної медіації, наголошуючи на необхідності визначення чітких меж її застосування, забезпечення законності домовленостей та врахування компетенції органів публічної влади [6-8].

Для сфери публічної підтримки ветеранів особливого значення набуває категорія публічного фінансового інтересу. У межах цього дослідження його доцільно розуміти як суспільно значущий інтерес у забезпеченні законного, цільового, ефективного та результативного формування і використання публічних фінансових ресурсів, спрямованих на реалізацію ветеранської політики. Зауважимо, що публічний фінансовий інтерес не повинен протиставлятися інтересу ветерана. Навпаки, належне та ефективне управління бюджетними коштами є передумовою реалізації прав ветеранів. Незаконне або неефективне використання ресурсів зменшує фінансові можливості держави щодо реалізації відповідних програм. Тому медіація у цій сфері має забезпечувати баланс між правами та законними інтересами ветерана і публічним фінансовим інтересом.

Особливо перспективним є використання медіації на превентивній стадії, ще до виникнення повноцінного спору. Застосування такого підходу може бути особливо корисним у сфері ветеранського підприємництва. Наприклад, якщо отримувач гранту допустив документальну або процедурну помилку, але фактично використав кошти відповідно до визначеної програми мети, за наявності відповідної правової можливості медіація може сприяти визначенню способу усунення порушення та виконання законних вимог без негайного переходу конфлікту у судову площину. Водночас це не означає послаблення фінансової дисципліни, а забезпечує поєднання контрольної та превентивної функцій фінансового права. Процесуальним підтвердженням можливості такого підходу є положення Кодексу адміністративного судочинства України щодо примирення сторін, у тому числі шляхом медіації. Умови примирення не

можуть суперечити закону або виходити за межі компетенції суб'єкта владних повноважень [9].

З огляду на викладене пропонується поняття «ветеранська фінансова медіація», під якою доцільно розуміти спеціальну форму позасудового врегулювання конфліктів і спорів, що виникають у процесі надання, реалізації, моніторингу та фінансового контролю за публічною підтримкою ветеранів, за участю незалежного медіатора та з дотриманням вимог бюджетного, адміністративного і спеціального законодавства.

Особливістю такої медіації є її подвійна спрямованість: з однієї сторони – захист прав та законних інтересів ветерана, з іншої – збереження і захист публічного фінансового інтересу. Перспективним є формування спеціалізації медіаторів у сфері публічно-правових та фінансово-правових спорів, які повинні знати бюджетне законодавство, законодавство про статус ветеранів, правила надання грантів, адміністративні процедури та механізми державного фінансового контролю.

Висновки. Публічна підтримка ветеранів є не лише напрямом соціальної політики, а й важливою складовою системи публічних фінансів. Її реалізація потребує належного фінансового контролю, спрямованого не тільки на виявлення порушень, а й на їх попередження та забезпечення ефективності й результативності бюджетних видатків. Медіація може доповнювати фінансовий контроль, але не може його замінювати або використовуватися для легалізації порушень бюджетного законодавства. Її предметом можуть бути лише ті питання, щодо яких закон допускає узгодження позицій сторін.

Література:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12
2. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках :

розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1209-р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209-2024-%D1%80

3. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17

4. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні : Закон України від 26.01.1993 № 2939-XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12

5. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX

6. Меленко О., Стратій О., Гриндей Л. Адміністративна медіація у світлі інституційних перетворень в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2021. № 68. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.68.30. URL: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/253973

7. Михайловська Є. В. Альтернативне врегулювання публічно-правових спорів у країнах ЄС: медіація в адміністративному процесі та можливості адаптації в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 6. С. 374–381. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.61

8. Ярош А. О., Мацелик Т. О. Позасудові форми врегулювання публічно-правових спорів: правове регулювання та напрями удосконалення. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 6. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.117

9. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України; Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15

4. ПОТЕНЦІАЛ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ

HUMAN OR ALGORITHM? EMOTIONAL INTELLIGENCE OF THE MEDIATOR AND THE LIMITS OF AUTOMATION IN CONFLICT WORK IN THE AGE OF AI

ЛЮДИНА ЧИ АЛГОРИТМ? ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ МЕДІАТОРА ТА МЕЖІ АВТОМАТИЗАЦІЇ В РОБОТІ З КОНФЛІКТАМИ В ЕПОХУ ШІ

Baryshnykova G. V.
Master of Psychology, Master of Laws, Existential psychologist, Mediator
Board Member and Trainer, Ukrainian Academy of Mediation,
Odesa, Ukraine

Баришникова Г.В.
магістр психології, магістр права, екзистенційна психологиня, медіаторка
членкиня Правління, тренерка Української академії медіації,
м. Одеса, Україна

Генеративний штучний інтелект дедалі активніше входить у професійну комунікацію, аналіз інформації та підготовку рішень. Для медіації це створює подвійний виклик. З одного боку, технологія здатна прискорити частину підготовчої та аналітичної роботи, розширити кількість можливих формулювань і сценаріїв та стати інструментом професійної рефлексії. З іншого – конфлікт не зводиться до масиву даних або тексту: він включає емоційне напруження, суперечливі інтереси, нерівність ресурсів, довіру та автономію сторін. Тому питання полягає вже не в тому, чи може медіатор користуватися ШІ, а в тому, які функції доцільно автоматизувати без підміни професійного судження та людської присутності.

Особливого значення за таких умов набуває емоційний інтелект медіатора. У моделі здібностей він охоплює сприйняття, використання, розуміння та регулювання емоцій [1, с. 290–300]. У практиці медіації це проявляється через самоусвідомлення власних реакцій і можливих упереджень, здатність зберігати

саморегуляцію в умовах напруги, емпатійно сприймати досвід сторін, здатність підтримувати сторони в регуляції їхніх емоцій та помічати зміни в динаміці їхньої взаємодії. Дослідження у сфері управління конфліктами підтверджують значення емоційних здібностей для поведінки та вибору реакцій у складних міжособистісних ситуаціях [2, с. 145–165]. Тож є очевидним, що для медіатора емоційний інтелект – це не додаткова характеристика комунікаційного стилю, а важлива частина професійної здатності орієнтуватися в живому процесі конфліктної взаємодії сторін.

Водночас сучасні мовні моделі вже демонструють високі результати у завданнях, пов’язаних з емоційним розпізнаванням та формуванням соціально доречних відповідей. Це вимагає розрізняти здатність алгоритму опрацювати емоційний сигнал і людську здатність бути учасником взаємодії, нести відповідальність та витримувати її наслідки. Дослідження засвідчують, що оцінка емпатійної відповіді залежить не лише від її змісту, а й від того, кого людина вважає її автором – людину чи ШІ [3, с. 2345-2359]. Для медіації ця відмінність принципова: коректно сформульована репліка ще не дорівнює довірі, присутності та відповідальності в процесі взаємодії.

Найбільш обґрунтованим видається використання ШІ там, де він розширює професійні можливості медіатора, але не стає самостійним суб’єктом оцінки сторін або прийняття рішень. До таких завдань можна віднести структурування інформації, роботу з дозволеним до опрацювання матеріалом, підготовку переліку можливих запитань, створення альтернативних нейтральних формулювань, моделювання гіпотетичних сценаріїв та навчальних кейсів. Окремим напрямом є професійна рефлексія: ШІ може допомогти сформулювати кілька гіпотез щодо складного моменту в медіації, запропонувати альтернативні інтервенції або поставити медіатору запитання для самоаналізу. Принципово, однак, щоб алгоритмічна відповідь залишалася матеріалом для критичного осмислення медіатором, а не набувала статусу фінальної експертної оцінки.

Етичний вимір такого використання узгоджується з Європейською

етичною хартією щодо використання штучного інтелекту в судових системах та їхньому середовищі, ухваленою Європейською комісією з питань ефективності правосуддя (CEPEJ). Хартія визначає п’ять принципів: повагу до фундаментальних прав, недискримінацію, якість і безпеку, прозорість, неупередженість і справедливість та принцип «under user control» – збереження контролю користувача над вибором [4, с. 7]. Останній принцип передбачає відмову від директивного підходу та збереження за людиною статусу поінформованого суб’єкта, який контролює власні рішення [4, с. 11-12]. У контексті медіації це означає, що рекомендація або аналіз, сформовані ШІ, можуть бути додатковим матеріалом для професійного осмислення, але не замінюють професійного судження медіатора та не переносять на алгоритм відповідальність за обрану інтервенцію. Актуальна робота CEPEJ у сфері кіберправосуддя окремо охоплює використання ШІ в альтернативних способах вирішення спорів [5].

Застосування генеративного ШІ також вимагає уваги до конфіденційності та захисту даних. Можливість технічно завантажити матеріал конфлікту до цифрової системи сама по собі не означає професійної допустимості такого кроку. Медіатор має враховувати характер інформації, наявність персональних або чутливих даних, правила конкретного сервісу, професійні стандарти та межі поінформованості сторін. У багатьох випадках безпечнішим є використання гіпотетичних сценаріїв, знеособленої інформації або власних професійних запитань без передачі даних, які дозволяють ідентифікувати учасників конфлікту. Таким чином, ШІ-грамотність медіатора включає не лише вміння сформулювати запит до моделі ШІ, а й здатність визначити, яку інформацію взагалі не слід їй передавати з метою забезпечення дотримання конфіденційності – базового принципу медіації.

Попередні авторські дослідження взаємодії людини з емоційно орієнтованим ШІ показали доцільність розмежування підтримувального та заміщувального використання технології [6]. Підтримувальне використання розширює рефлексію та поле гіпотез, залишаючи вибір за людиною; ризик

заміщення виникає, коли алгоритм перебирає роль джерела оцінки чи рішення. У медіації ШІ може підтримувати професійне мислення, але не замінювати відповідальність медіатора чи автономію сторін.

За результатами авторського дослідження щодо використання ШІ, емоційної підтримки та меж людського (N = 255), 83,5 % респондентів регулярно використовують генеративний ШІ, а 53,0 % уже зверталися до нього для емоційної підтримки, саморефлексії або кращого розуміння власних емоцій. Водночас 58,0 % віддали б перевагу підтримці людини навіть за умови, що емпатична відповідь ШІ була б об'єктивно кориснішою. Серед того, що має залишатися людським, респонденти найчастіше називали любов і прив'язаність (58,8 %), людську присутність (58,4 %) та справжнє переживання емоцій (51,0 %). Отримані результати свідчать, що за високого рівня інтеграції ШІ в повсякденне життя респонденти переважно сприймають його як інструмент підтримки, тоді як живий емоційний досвід і людська присутність зберігають для них особливу цінність.

За результатами іншого авторського опитування щодо використання ШІ в медіації (N = 32), найбільшу готовність респонденти виявили до делегування ШІ підготовки та структурування інформації (59,4 %). Водночас найчастіше неготовність до делегування стосувалася встановлення довіри (71,9 %), етичних рішень (68,8 %) та роботи з емоціями сторін (62,5 %). Навіть за умови точного аналізу ШІ вербальних і невербальних сигналів 62,5 % вважають, що він не може замінити емоційний інтелект і присутність медіатора. Результати мають описовий характер і не претендують на репрезентативність.

Межу автоматизації доцільно визначати за наслідками делегування функції: ШІ може підтримувати підготовку, структурування, пошук альтернатив і професійну рефлексію, але не замінювати професійне судження, етичний вибір, емпатійну присутність та відповідальність медіатора. Впевненість і переконливість алгоритмічної відповіді самі по собі не надають їй професійного авторитету.

Професійна компетентність медіатора в епоху ШІ потребує поєднання

емоційної та ШІ-грамотності: здатності розуміти й регулювати емоційні процеси, зберігати емпатію, а також критично оцінювати можливості й обмеження алгоритмів, захищати дані та не плутати мовну переконливість із достовірністю. Це дозволяє використовувати ШІ як інструмент розширення, а не заміни професійного мислення.

Отже, потенціал штучного інтелекту для розвитку медіації полягає насамперед у підтримці підготовки, структурування, навчання, моделювання та професійної рефлексії. Проте відповідальність за контекст, етичність, безпеку, якість контакту та професійний вибір залишається за медіатором. Чим більше окремих операцій стають технічно доступними для автоматизації, тим важливішим стає усвідомлення того, що саме не повинно бути автоматизовано. Майбутнє медіації залежатиме не лише від функціональності ШІ, а й від здатності медіаторів зберігати людське авторство процесу – використовувати алгоритм як інструмент, не передаючи йому професійне судження, етичний вибір і відповідальність за професійні рішення.

Література:

1. Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P. The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8, No. 4. P. 290-300.

2. Schlegel K., de Jong M., Boroş S. Conflict management 101: How emotional intelligence can make or break a manager. *International Journal of Conflict Management*. 2025. Vol. 36, No. 1. P. 145-165.

3. Rubin M., Li J. Z., Zimmerman F., Ong D. C., Goldenberg A., Perry A. Comparing the value of perceived human versus AI-generated empathy. *Nature Human Behaviour*. 2025. Vol. 9. P. 2345-2359.

4. European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ). *European Ethical Charter on the Use of Artificial Intelligence in Judicial Systems and their Environment*. Strasbourg: Council of Europe, 2018. 79 p.

5. European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ). Cyberjustice and artificial intelligence. Council of Europe. URL:

https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-working-group-cyber-just

6. Baryshnykova G. Emotional Intelligence in the Age of Artificial Intelligence: What Must Remain Human. *International Scientific Conference and Round Table "Beyond Human: Transitional Object and AI"*, September 19–20, 2026. Conference proceedings. In press.

ONLINE MEDIATION IN UKRAINE: PROBLEMS OF PRACTICAL IMPLEMENTATION

ОНЛАЙН-МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

Vitiuk A. Ya.
second-year student (bachelor's degree) of
Lutsk National Technical University, Lutsk, Ukraine
Scientific supervisor– PhD in Law M. A. Khlystik

Вітюк А. Я.
студентка 2-го курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Луцького національного технічного університету,
м. Луцьк, Україна
Науковий керівник – доктор філософії в галузі права М. А. Хлистік

Цифровізація суспільних відносин поступово змінює підходи до вирішення правових спорів. Одним із таких напрямів є онлайн-медіація, яка дає можливість сторонам брати участь у процедурі дистанційно, без необхідності особистої присутності. Особливо актуальним це є для України, коли фізичне переміщення людей може бути складним або небезпечним в умовах режиму воєнного стану.

Правові засади та порядок проведення медіації як позасудової процедури врегулювання конфліктів закріплені у Законі України «Про медіацію», який також визначає принципи медіації, статус медіатора, вимоги до його підготовки та інші питання, пов’язані з цією процедурою, але не містить окремих правил про електронне укладення договорів у цій сфері. Відтак виникає прогалина між законодавчою вимогою письмової форми та практикою дистанційного підписання.

Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація є добровільною, конфіденційною та структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються врегулювати конфлікт шляхом переговорів [1]. Тобто основою медіації є домовленість сторін, а не рішення третьої особи.

Онлайн-формат не змінює сутності медіації, але змінює спосіб її проведення. Сторони можуть спілкуватися через відеозв'язок, використовувати електронну пошту або інші інформаційно-комунікаційні системи. Це дозволяє економити час, не витрачати кошти на проїзд та брати участь у процедурі з будь-якого місця. Разом з тим виникають питання щодо підтвердження особи учасника, захисту інформації та належного оформлення документів: у якій формі сторони повинні укладати угоди та яким чином підтвердити своє волевиявлення?

Закон України «Про медіацію» визначає, що договір про проведення медіації та угода за результатами проведення медіації можуть укладатись в усній чи письмовій формі, а медіаційна угода – в письмовій формі, і відсутня вказівка на електронну форму [1]. При цьому сучасне законодавство України вже допускає існування правочинів в електронній формі, а письмовою вважається й така форма, коли зміст зафіксований в електронних документах чи повідомленнях, якими обмінялися сторони через інформаційно-комунікаційну систему (статті 205, 207 Цивільного кодексу України) [2].

Це положення має практичне значення для онлайн-медіації. Наприклад, якщо сторони погодили текст угоди та обмінялися електронними документами через погоджену систему, виникає можливість розглядати такий документ як електронну форму письмової угоди. Водночас важливо, щоб із самого документа можна було встановити його зміст та надання згоди сторонами, тобто довести волевиявлення сторін. Підпис у цьому випадку має особливе значення, оскільки електронне підписання дозволяє завершити процедуру з будь-якого місця. І найбільш надійним варіантом, як вбачається, є використання електронного підпису, оскільки він дозволяє підтвердити особу підписувача та факт підписання документа.

У цьому контексті важливим є підхід, запропонований ЮНСІТРАЛ у Типовому законі про електронні підписи від 5 липня 2001 року. Його основними принципами є недискримінація, технологічна нейтральність та функціональна тотожність. Тобто електронний підпис не повинен втрачати

правове значення лише через те, що він використовується в електронному середовищі. При цьому завдяки свободі вибору технологій, законодавство не повинно без необхідності надавати перевагу лише одній конкретній технології підписання [3].

Закон України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» надає кваліфікованому електронному підпису (далі – КЕП) таку саму юридичну силу, як власноручному, з презумпцією його відповідності власноручному підпису [4]. КЕП може бути створений, зокрема, за допомогою Дія.Підпис, який можна використовувати для підписання документів в електронній формі [5]. Водночас закон не встановлює вимог до виду електронного підпису для угод у сфері медіації (простий, удосконалений чи кваліфікований). Це створює невизначеність, зокрема в асинхронній медіації, де складно встановити остаточний текст і момент згоди.

Онлайн-медіація може проходити у синхронній або асинхронній формі. У першому випадку сторони та медіатор спілкуються одночасно, наприклад за допомогою відеоконференції. В асинхронному форматі сторони можуть обмінюватися повідомленнями та документами у різний час. Саме при асинхронній комунікації особливо важливо правильно закріплювати домовленості. Якщо сторони обговорюють умови угоди в різних повідомленнях, може виникнути питання, який саме текст є остаточним та чи погодилися сторони з усіма його пунктами.

Водночас ще однією проблемою може стати питання визначення моменту укладення угоди за результатами медіації та доказування факту її підписання, якщо це проходить в онлайн-форматі. Тому доцільно, щоб перед підписанням відповідної угоди сторонам надавався один остаточний документ із чітко визначеними умовами. У ньому повинні бути зазначені сторони, медіатор, предмет спору, погоджена процедура проведення медіації та інші умови, погоджені сторонами, зокрема згода на онлайн-формат та час підписання угоди.

Окремої уваги потребує питання дотримання принципу конфіденційності під час проведення онлайн-медіації. Закон встановлює, що медіатор та інші

учасники медіації не мають права розголошувати конфіденційну інформацію, отриману під час підготовки та проведення медіації [1]. При онлайн-форматі це означає необхідність обережного вибору платформ для спілкування та способів передачі документів.

Як вбачається, подальший розвиток онлайн-медіації потребує більш чітких практичних правил щодо електронного оформлення угод, визначення зрозумілих вимог до електронного документа, підтвердження особи учасника, способу підписання та збереження документа.

Отже, можна констатувати, що онлайн-медіація є розумним продовженням розвитку електронних способів комунікації у сфері вирішення спорів. Її перевагою є можливість проведення процедури незалежно від місця перебування сторін, що особливо важливо в сучасних умовах та під час воєнного стану у нашій державі. При цьому одним із ключових питань є оформлення угод. У Законі України «Про медіацію» йдеться про письмову форму, а положення Цивільного кодексу України дозволяють використовувати електронну форму правочинів та електронні документи. Тому укладення угод дистанційно під час медіації є можливим, але потребує належного підтвердження волевиявлення сторін.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15

3. UNCITRAL Model Law on Electronic Signatures (2001). United Nations Commission on International Trade Law. URL:https://uncitral.un.org/en/texts/ecommerce/modellaw/electronic_signatures

4. Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги: Закон України від 05.10.2017 № 2155-VIII. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#n249

5. Дія. Підпис. URL:https://ca.diia.gov.ua/faq_diia_id

CONFIDENTIALITY OF MEDIATION IN THE CONTEXT OF USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ МЕДІАЦІЇ В УМОВАХ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Hots-Yakovlieva O. V.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines and Labour Law named after prof. O. I. Protsevskiy,
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University,
Kharkiv, Ukraine

Гоц-Яковлєва О. В.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди,м. Харків, Україна

Активний розвиток технологій штучного інтелекту створює нові можливості для вдосконалення альтернативних способів урегулювання конфліктів. Зокрема, інструменти генеративного штучного інтелекту можуть використовуватися для систематизації інформації, узагальнення документів, підготовки матеріалів до переговорів тощо. Водночас їх застосування в медіаційній практиці актуалізує питання дотримання конфіденційності, адже інформація, яка стає відомою медіатору та сторонам, нерідко стосується особистого життя, професійних відносин, майнових інтересів та інших чутливих обставин конфлікту.

Актуальність проблеми полягає в тому, що передавання інформації цифровим сервісам створює додаткові ризики її зберігання, подальшої обробки та доступу до неї третіх осіб. Тому важливо визначити, наскільки чинні правові гарантії конфіденційності медіації забезпечують захист інформації в умовах використання інструментів штучного інтелекту.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про медіацію», медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною та структурованою процедурою,

під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1, ст. 1]. Стаття 6 цього Закону встановлює обов'язок медіатора та інших учасників медіації не розголошувати конфіденційну інформацію, якщо інше не встановлено законом або сторони письмово не домовилися про інше [1, ст. 6].

Отже, конфіденційність є не лише етичною вимогою, а й законодавчо закріпленою характеристикою медіації. Водночас Закон України «Про медіацію» не встановлює спеціальних правил використання інструментів штучного інтелекту для обробки інформації, отриманої під час цієї процедури. Це зумовлює необхідність оцінювати такі ситуації з урахуванням загальних вимог законодавства про медіацію та захист персональних даних.

Правове значення має розмежування використання штучного інтелекту як допоміжного інструменту та передавання йому конфіденційної інформації. Наприклад, підготовка загального переліку питань для переговорів без зазначення обставин конкретного конфлікту відрізняється від завантаження до зовнішнього сервісу протоколів зустрічей, листування сторін або документів із персональними даними. В останньому випадку необхідно враховувати умови обробки інформації, можливість доступу до неї третіх осіб і передбачені сервісом правила зберігання даних.

При цьому використання штучного інтелекту саме по собі не означає порушення конфіденційності. Правова оцінка залежить від характеру переданої інформації, мети її обробки, умов роботи конкретного сервісу та наявності належних гарантій захисту. Однак медіатор має враховувати, що передавання інформації цифровому інструменту може створювати ризики, які не виникають за звичайного спілкування між учасниками процедури.

Додаткові вимоги встановлює Закон України «Про захист персональних даних». Відповідно до статті 6 цього Закону, персональні дані мають оброблятися для конкретних і законних цілей, а їх склад та зміст повинні бути відповідними, адекватними й ненадмірними стосовно визначеної мети обробки [2, ст. 6]. Стаття 24 передбачає обов'язок володільців, розпорядників

персональних даних та третіх осіб забезпечувати їх захист від випадкової втрати або знищення, незаконної обробки й доступу до них [2, ст. 24].

Застосування цих положень у медіаційній практиці передбачає оцінювання необхідності передавання персональних даних цифровому сервісу та забезпечення належного рівня їх захисту. Якщо обробка доручається іншому суб'єкту, необхідно також ураховувати законодавчі вимоги до відповідних правовідносин [2, ст. 4]. Водночас дотримання правил захисту персональних даних не вичерпує вимог конфіденційності медіації: конфіденційна інформація може не містити персональних даних, а тому потребує захисту й у таких випадках.

Важливо також розрізняти згоду на участь у медіації та правові підстави для обробки персональних даних за допомогою стороннього сервісу. Сам факт участі в медіації не слід автоматично тлумачити як згоду на передавання конфіденційної інформації інструментам штучного інтелекту. Тому учасників доцільно завчасно інформувати про використання таких інструментів, мету обробки інформації та пов'язані з цим ризики. Водночас інформування не замінює необхідності дотримання вимог законодавства щодо правових підстав обробки даних і конфіденційності.

Міжнародні підходи до відповідального використання штучного інтелекту також наголошують на важливості захисту приватності. Зокрема, у рекомендаціях ЮНЕСКО щодо генеративного штучного інтелекту в освіті та дослідженнях підкреслено необхідність захисту даних і застосування людиноцентричного підходу до впровадження відповідних технологій [3]. Хоча документ не регулює безпосередньо медіацію, його положення можуть бути орієнтиром для розроблення рекомендацій щодо використання цифрових інструментів в освітніх установах.

Важливим нормативним орієнтиром є також Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2024/1689, який установлює гармонізовані правила щодо штучного інтелекту на основі ризик-орієнтованого підходу [4]. Водночас застосування його положень залежить від сфери дії Регламенту та

характеристик конкретної системи. Сам факт використання штучного інтелекту під час медіації не означає автоматичного віднесення відповідної системи до категорії високого ризику. Цей Регламент доцільно розглядати як складову ширшого європейського підходу до відповідального використання технологій, а не як спеціальний акт про конфіденційність медіації.

Думається, що для забезпечення конфіденційності медіації в умовах використання штучного інтелекту необхідно дотримуватися кількох основних підходів. По-перше, перед використанням цифрового інструменту слід оцінювати необхідність передавання йому інформації та можливість виконання завдання без розкриття обставин конкретного конфлікту. По-друге, доцільно обмежувати обсяг переданих даних і за можливості використовувати знеособлену інформацію, враховуючи ризик повторної ідентифікації особи. По-третє, необхідно оцінювати умови зберігання інформації, доступу до неї та її подальшої обробки. Якщо ризики неможливо належно контролювати, від передавання конфіденційних матеріалів такому сервісу варто відмовитися.

Крім того, застосування штучного інтелекту не повинно підміняти професійну роль медіатора. Саме медіатор має забезпечувати належний перебіг процедури, дотримання її принципів і врахування інтересів сторін. Результати, сформовані цифровими інструментами, мають допоміжний характер і потребують критичного оцінювання.

Отже, чинне законодавство України встановлює загальні гарантії конфіденційності медіації та захисту персональних даних, проте не містить спеціального режиму використання штучного інтелекту в цій процедурі. Це зумовлює потребу в розробленні рекомендацій, які визначатимуть умови допустимого використання таких інструментів, вимоги до мінімізації передаваних даних та заходи захисту конфіденційної інформації. Подальші дослідження доцільно спрямувати на визначення мінімальних стандартів безпечного використання штучного інтелекту в медіаційній практиці та можливостей їх закріплення у професійних рекомендаціях і внутрішніх правилах медіаційних служб.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про захист персональних даних: Закон України від 1 червня 2010 р. № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text

3. Miao, Fengchun; Holmes, Wayne. *Guidance for Generative AI in Education and Research*. Paris: UNESCO, 2023. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693

4. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). *Official Journal of the European Union*. 2024. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MEDIATION AS A COMPONENT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF ENTERPRISES

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У МЕДІАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Yevstafiev S. M.
PhD student,
International University,
Odesa, Ukraine

Євстаф'єв С. М.
аспірант, Міжнародний університет,
м. Одеса, Україна

Цифрова трансформація підприємства не зводиться до встановлення нового програмного забезпечення або автоматизації окремих операцій. Її зміст проявляється передусім у зміні способів роботи з інформацією, прийняття управлінських рішень і побудови комунікації. Саме тому поширення генеративного штучного інтелекту варто розглядати не лише як черговий етап технологічного оновлення. Воно змінює інструментарій, за допомогою якого працівники опрацьовують тексти й документи, порівнюють варіанти рішень, готують повідомлення та взаємодіють у складних ситуаціях. Однією з таких ситуацій є конфлікт, а медіація створює середовище, у якому переваги й обмеження ШІ виявляються особливо виразно.

У медіації генеративний ШІ доцільно використовувати насамперед як допоміжний інструмент. Його практична цінність пов'язана з тими операціями, де необхідно швидко впорядкувати значний обсяг інформації: узагальнити документи, розподілити матеріали за тематичними блоками, систематизувати позиції сторін, підготувати перелік питань або кілька можливих сценаріїв розвитку ситуації. Окремим напрямом може бути підготовка проєктів нейтральних повідомлень і попереднє опрацювання варіантів домовленостей. У рекомендаціях International Bar Association також розглядається використання генеративного ШІ для оцінювання матеріалів справи, формування можливих

пропозицій щодо врегулювання та підтримки окремих процедурних дій [1, с. 3-5].

Найбільш очевидною є користь таких систем на етапі підготовки до медіації. Якщо конфлікт супроводжується великою кількістю листування, договорів, протоколів або внутрішніх документів, медіатор витрачає значний час на первинне впорядкування матеріалів. ШІ може допомогти сформувати хронологію подій, виокремити питання, що повторюються, або показати, які фрагменти інформації потребують додаткового уточнення. Це не означає, що сформований системою результат можна приймати як готовий висновок. Генеративна модель працює з наданим їй контекстом і може помилятися, пропускати важливі обставини або створювати переконливі за формою, але неточні твердження. Тому змістовна оцінка матеріалів залишається завданням медіатора та сторін.

Інший напрям застосування пов’язаний із комунікацією. Під час конфлікту сторони часто формулюють свої позиції емоційно, категорично або звинувачувально. За таких умов генеративний ШІ може бути корисним для підготовки кількох нейтральніших варіантів повідомлення, спрощення складного тексту чи пошуку іншого способу викладення тієї самої думки. Проте технологія не відчуває контекст взаємин так, як його сприймає людина. Вона не бере на себе відповідальність за довіру між учасниками, не визначає справжні інтереси сторін і не може гарантувати, що запропоноване формулювання буде доречним у конкретній ситуації. Саме тут проходить одна з принципових меж автоматизації медіації.

Для підприємства використання ШІ в роботі з конфліктами набуває ширшого значення, якщо розглядати його як елемент цифрової трансформації. Наявність доступу до технології ще не створює організаційного ефекту. Необхідно, щоб працівники розуміли її функції та обмеження, існували правила роботи з даними, а результати, отримані за допомогою ШІ, проходили професійну перевірку. У такому випадку технологія стає частиною цифрових спроможностей підприємства, тобто здатності поєднувати дані, цифрові інструменти, компетентності працівників і управлінські процедури для

розв’язання конкретних завдань.

Такий підхід має значення і для організаційної гнучкості. Швидше первинне опрацювання матеріалів, підготовка декількох альтернатив та впорядкування комунікації можуть скоротити час між виникненням конфліктної ситуації і початком змістовної роботи над її врегулюванням. Однак технологічний потенціал не перетворюється на результат автоматично. За відсутності цифрових компетентностей, зрозумілих процедур або відповідального контролю використання ШІ, навпаки, може створити додаткові помилки та ризики.

Найчутливішим питанням є конфіденційність. У процесі медіації можуть використовуватися персональні дані, комерційна інформація, внутрішні документи підприємства та відомості, розголошення яких є небажаним для сторін. Тому перед завантаженням матеріалів до зовнішньої системи ШІ необхідно розуміти, які дані передаються, як вони обробляються і чи можуть зберігатися або використовуватися надалі. Рекомендації щодо генеративного ШІ в медіації наголошують на мінімізації даних, їх анонімізації та належному захисті конфіденційної інформації [1, с. 6]. Для підприємства це означає, що зручність цифрового інструменту не може бути підставою для неконтрольованого передавання чутливих матеріалів.

Не менш важливою є достовірність результату. Відповідь генеративної моделі може виглядати логічною і професійно сформульованою, але це саме по собі не підтверджує її правильності. Тому факти, правові положення, узагальнення документів і запропоновані варіанти мають перевірятися людиною. Незалежна перевірка результатів ШІ розглядається професійними рекомендаціями як одна з гарантій збереження автономії сторін [1, с. 6]. Практично це означає просте правило: система може допомогти підготувати матеріал для рішення, але не повинна непомітно перетворюватися на суб’єкта, який це рішення визначає.

Окремої уваги потребує алгоритмічна упередженість. Результат роботи ШІ залежить від даних, на яких навчалася модель, контексту, що був їй наданий, і

навіть способу формулювання запиту. У медіації це особливо суттєво, оскільки технологічно сформована відповідь може сприйматися як нейтральна лише через те, що її створила система. Насправді така відповідь також потребує критичної оцінки. У рекомендаціях щодо застосування ШІ у вирішенні спорів серед важливих орієнтирів визначаються людиноцентричність, приватність, точність, пояснюваність та відповідальність [2, с. 4-6].

З огляду на це пропонуємо розглядати застосування ШІ через принцип контрольованої цифрової підтримки медіації. Його сутність полягає не в максимальній автоматизації процесу, а у свідомому розподілі функцій між технологією та людиною. ШІ доцільно залучати там, де він зменшує рутинне інформаційне навантаження, допомагає швидше підготувати матеріали або розширює перелік можливих альтернатив. Натомість професійне судження, етична оцінка, формування довіри, визначення доречності конкретного кроку та остаточне рішення мають залишатися за медіатором і сторонами.

Практичне впровадження такого підходу на підприємстві потребує не складної системи автоматизації, а зрозумілих правил. Доцільно заздалегідь визначити, для яких завдань дозволено використовувати ШІ; які категорії інформації не можуть передаватися зовнішнім сервісам; у яких випадках необхідна анонімізація даних; хто перевіряє сформований результат; коли учасники мають бути поінформовані про використання цифрового інструменту. Не менш важливо навчати медіаторів і працівників критично працювати з результатами ШІ. Цифрова компетентність у цьому випадку означає не лише вміння сформулювати запит, а й здатність побачити обмеження отриманої відповіді.

Отже, використання штучного інтелекту в медіації може бути одним із практичних проявів цифрової трансформації підприємства. Найбільш обґрунтованими напрямами його застосування є первинне опрацювання й структурування матеріалів, підготовка до медіації, формування альтернатив, підтримка роботи з документами та окремих комунікаційних завдань. Цінність технології визначається не кількістю функцій, які вдалося автоматизувати, а

тим, наскільки відповідально вона вбудована в організаційні процедури. Модель, за якої ШІ розширює інформаційні та аналітичні можливості медіатора, а професійне судження, відповідальність і контроль залишаються за людиною, видається найбільш прийнятною для поєднання цифрової трансформації з базовими принципами медіації.

Література:

1. International Bar Association Mediation Committee. *Guidelines on the use of generative artificial intelligence in mediation*. 2025. 9 p. URL: https://www.ibanet.org/document?id=Guidelines-on-the-use-of-generative-AI-in-mediation

2. National Center for Technology and Dispute Resolution; International Council for Online Dispute Resolution. *Guidance for Third Parties Using Artificial Intelligence in Dispute Resolution: Applying the Online Dispute Resolution Standards*. 2026. 10 p. URL: https://mediate.com/wp-content/uploads/2026/04/Guidance-for-3rd-Parties-Using-AI-and-Applying-NCTDR-ICODR-ODR-Standards-2026.pdf

PIIUA: LOCAL PSEUDONYMISATION OF PERSONAL DATA AS A PREREQUISITE FOR THE SAFE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MEDIATION

PIIUA: ЛОКАЛЬНА ПСЕВДОНІМІЗАЦІЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ ЯК УМОВА БЕЗПЕЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕДІАЦІЇ

Kozlitin I. V.
software developer, head of IT department
«KM-Disti» LLC
Kyiv, Ukraine

Козлітін І. В.
розробник програмного забезпечення, начальник ІТ-відділу
ТОВ «КМ-Дісті»
м. Київ, Україна

Генеративний штучний інтелект (ШІ) швидко стає щоденним інструментом медіаторів: він допомагає узагальнити позиції сторін, виокремити інтереси, підготувати порядок денний зустрічі чи перший проєкт медіаційної угоди. Міжнародна медіаторська спільнота вже розглядає використання ШІ як питання практичної політики, водночас називаючи серед головних ризиків загрозу конфіденційності чутливих переговорів [8]. Мета тез – представити відкритий інструмент PIIUA, що дає змогу користуватися хмарним ШІ, не передаючи йому персональних даних сторін.

Закон України «Про медіацію» визнає конфіденційною всю інформацію, яка стала відома під час підготовки до медіації та її проведення, зокрема факти й обставини, судження і пропозиції сторін та зміст угоди, і забороняє медіатору її розголошувати [1, ст. 6]. Аналогічний підхід закріплює закон ЮНСІТРАЛ про міжнародну комерційну медіацію [5, ст. 10]. Водночас тексти медіації майже завжди містять персональні дані [2]: прізвища, адреси, телефони, РНОКПП, банківські реквізити, номери судових справ.

Текст, вставлений у публічний чат-бот, опиняється на серверах стороннього постачальника. Європейська комісія з ефективності правосуддя

(CEPEJ) попереджає, що генеративний ШІ може розкрити введені дані третім особам без наміру користувача, а самі дані – бути використаними для донавчання моделі [6, п. 8, 28]. Національна асоціація адвокатів України наголошує, що завантаження матеріалів справи до зовнішнього сервісу без урахування умов обробки й зберігання даних порушує принцип конфіденційності [7]. Реальність цих ризиків підтверджують і відомі випадки: передання працівниками Samsung конфіденційного коду та записів нарад у ChatGPT [10] і рішення американського суду, яке зобов'язало OpenAI надати 20 мільйонів знеособлених журналів чатів іншій стороні спору [9]. Ручне ж знеособлення тексту довге й схильне до помилок.

Розв'язанням цієї дилеми є псевдонімізація – обробка, після якої дані не можна пов'язати з конкретною особою без додаткової інформації, що зберігається окремо [3]. Європейська рада із захисту даних пояснює, що такою додатковою інформацією може бути таблиця відповідності, а сама псевдонімізація є визнаним заходом захисту даних [4]. CEPEJ прямо рекомендує псевдонімізувати персональні дані локально, ще до їх завантаження в систему ШІ [6, п. 68]. На відміну від анонімізації, псевдонімізація зворотна: ШІ працює зі змістом конфлікту без безпосередніх ідентифікаторів його учасників, а медіатор після отримання відповіді повертає в текст справжні імена.

PIIUA (від англ. Personally Identifiable Information + UA) – відкрита безкоштовна програма (ліцензія Apache 2.0), яка автоматично знаходить персональні дані в українських юридичних, судових і медіаційних текстах, замінює їх умовними позначками та згодом відновлює оригінал [14]. Ключова властивість: програма працює повністю на комп'ютері медіатора, без передачі даних у хмару. Вона розпізнає прізвища, імена та по батькові (з ініціалами й у всіх відмінках), РНОКПП, коди ЄДРПОУ, МФО, IBAN, номери паспортів, телефони, електронні та поштові адреси, номерні знаки транспортних засобів, номери судових справ і назви організацій. Текст можна вставити вручну або завантажити з файлу PDF чи Word. Приклад (дані вигадані):

Оригінал (залишається в медіатора)

Текст, що передається ШІ

Андрій Мельник вимагає від ТОВ «Альфа-Трейд» повернення 120 000 грн. 12.03.2026 представник товариства зустрівся з Андрієм Мельником. Тел. +380 67 123 45 67.

<PERSON_1> вимагає від <ORG_1> повернення 120 000 грн. 12.03.2026 представник товариства зустрівся з <PERSON_1>. Тел. <PHONE_1>.

Суми, дати й суть претензій зберігаються, а різні відмінкові форми одного імені отримують одну позначку, тож ШІ «розуміє», що йдеться про ту саму особу.

Архітектуру PIIUA можна описати наступним чином. Користувач працює зі звичайною вебсторінкою у браузері, проте «сервер» запущено на тому ж комп'ютері. Усередині діють наступні компоненти: «мовний експерт» – українська мовна модель spaCy, що за контекстом визначає імена, організації та місця [13]; «набір правил для українських документів» – розпізнавачі форматів РНОКПП, IBAN, номерів справ тощо, додані автором до відкритої платформи Microsoft Presidio [12]; і «словник відповідностей» (наприклад, <PERSON_1> → Андрій Мельник), який ніколи не залишає комп'ютер медіатора.

Робочий процес складається з чотирьох кроків: медіатор завантажує текст; програма замінює дані позначками, а медіатор переглядає результат, додає пропущене чи прибирає зайве; псевдонімізований текст передається будь-якому сервісу ШІ; відповідь ШІ вставляється назад, і програма за словником повертає справжні імена. Остаточне рішення про те, що є конфіденційним, ухвалює людина, а не алгоритм.

Слід враховувати й обмеження. Псевдонімізовані дані залишаються персональними, доки існує інформація для їх відновлення [4]. Автоматичне розпізнавання не безпомилкове, а людину можна впізнати й за унікальним контекстом («єдиний нотаріус у селищі»), тож такі деталі медіатор має узагальнити вручну. На мою думку, використання ШІ доцільно заздалегідь погодити зі сторонами, наприклад у договорі про проведення медіації.

Отже, конфіденційність і ШІ в медіації не є взаємовиключними. Технології дедалі більше стають «четвертою стороною» у вирішенні спорів [11], і завдання медіаторської спільноти – зробити так, щоб ця «сторона» не отримувала зайвої інформації. Локальна псевдонімізація дає змогу користуватися перевагами сучасних моделей ШІ і водночас дотримуватися ст. 6 Закону України «Про медіацію» та принципів захисту персональних даних. Автор запрошує медіаторів до тестування програми, зворотного зв'язку та спільного розвитку проєкту: https://github.com/KozlitinI/PIIUA.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17

3. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (General Data Protection Regulation). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

4. *Guidelines 01/2025 on Pseudonymisation* / European Data Protection Board. Adopted 16 January 2025. URL: https://www.edpb.europa.eu/system/files/2025-01/edpb_guidelines_202501_pseudonymisation_en.pdf

5. *UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation* (2018). URL: https://uncitral.un.org/sites/default/files/media-documents/uncitral/en/annex_ii.pdf

6. *Guidelines on the Use of Generative Artificial Intelligence for Courts*: CEPEJ(2025)18Final / European Commission for the Efficiency of Justice. Strasbourg, 2025. URL: https://rm.coe.int/cepej-2025-18final-en-draft-guidelines-on-the-use-of-generative-ai-for/48802a4ad1

7. Місяць А. Дисциплінарні аспекти використання ШІ адвокатом. Національна асоціація адвокатів України. 10.08.2026. URL: https://unba.org.ua/publications/12096-disciplinarni-aspekti-vikoristannya-shi-

advokatom.html

8. Peña Morante V. The Rise of AI in Mediation: Friend or Foe? International Mediation Institute. 30.04.2026. URL: https://imimediation.org/2026/04/30/the-rise-of-ai-in-mediation-friend-or-foe/

9. OpenAI loses fight to keep ChatGPT logs secret in copyright case. Reuters. 03.12.2025. URL: https://www.reuters.com/legal/government/openai-loses-fight-keep-chatgpt-logs-secret-copyright-case-2025-12-03/

10. Samsung Employees Leaked Confidential Data to ChatGPT. Gizmodo. 06.04.2023. URL: https://gizmodo.com/chatgpt-ai-samsung-employees-leak-data-1850307376

11. Katsh E., Rabinovich-Einy O. *Digital Justice: Technology and the Internet of Disputes*. New York: Oxford University Press, 2017. 242 p.

12. Presidio: Data Protection and De-identification SDK / Microsoft. URL: https://github.com/microsoft/presidio

13. Ukrainian models: spaCy Models Documentation. URL: https://spacy.io/models/uk/

14. Козлітін І. PIIUA – веб-сервіс псевдонімізації персональних даних для української мови. GitHub, 2026. URL: https://github.com/KozlitinI/PIIUA

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AS A TOOL FOR MODELING CONFLICT SITUATIONS: AN EDUCATIONAL PERSPECTIVE

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЗАСІБ МОДЕЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ: ОСВІТНІЙ ВИМІР

Lazaruk A. F.
PhD in Psychology,
Senior Lecturer at the Department of Psychology and Social Work,
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Лазарук А. Ф.
доктор філософії з психології,
старший викладач кафедри психології та соціальної роботи
Західноукраїнського національного університету,
м. Тернопіль, Україна

Стрімке поширення технологій штучного інтелекту суттєво змінює як способи пошуку, опрацювання та продукування інформації, так і організацію навчальної взаємодії у закладах вищої освіти. Якщо на початкових етапах інтеграції ШІ в освітній процес основна увага зосереджувалася переважно на автоматизації окремих пізнавальних дій, генерації текстів, пошуку інформації чи персоналізації дидактичного процесу, то сьогодні актуальним стає використання штучних інтелектуальних систем для створення складних навчальних ситуацій, що потребують поглибленого аналізу, вибору способу дії та прийняття рішення самим здобувачем. Особливий інтерес у цьому контексті становить моделювання конфліктних ситуацій в процесі освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців, що дає змогу відтворювати варіативність міжособистісної взаємодії, зіткнення позицій, інтересів і потреб та створювати безпечне довкілля для пошуку конструктивних способів урегулювання суперечностей.

Зазначимо, що проблематика цифрової трансформації освіти та поширення технологій штучного інтелекту активно представлена в сучасних українських дослідженнях. Так, В. Бочелюк акцентує увагу на впливі діджиталізації на когнітивну сферу людини, пов’язуючи її з істотною трансформацією способів

сприймання, опрацювання та використання інформації [1]. Л. Верховод, А. Гоць та І. Журба розглядають штучний інтелект як складову буття сучасної людини, що поступово інтегрується у комунікацію, навчання та процеси прийняття рішень [2]. Можливості використання ШІ безпосередньо в освітній діяльності аналізують С. Ковачов і Я. Сичікова, які звертають увагу на його потенціал для організації діалогу, навчання та наукових досліджень [4], а також М. Мар'єнко і В. Коваленко, котрі пов'язують застосування штучного інтелекту з розвитком відкритої науки та оновленням освітнього довкілля [7]. Водночас М. Мельник, А. Малиношевська та К. Андросович наголошують, що використання ШІ у психології потребує врахування не тільки його функціональних можливостей, а й низки психологічних, етичних та професійних обмежень [8].

Слід враховувати, що однією зі сфер, де потенціал генеративного штучного інтелекту може бути особливо продуктивним, є навчання майбутніх фахівців конструктивному врегулюванню конфліктів. Зокрема, медіація розглядається не тільки як формалізована процедура вирішення спору, а й як особливий спосіб організації комунікації між сторонами, що передбачає виявлення їх інтересів, зниження конфронтації, забезпечення можливості бути почутими у спільноті та спільний пошук прийнятного для всіх рішення. У психологічному аспекті медіацію можна трактувати як специфічну комунікативну технологію врегулювання конфліктів, ефективність якої значною мірою залежить від здатності аналізувати позиції сторін, контролювати власні емоційні реакції, слухати співрозмовника, формулювати запитання та відокремлювати заявлені позиції від реальних потреб учасників. Вказане актуалізує й зумовлює необхідність поглибленого наукового вивчення піднятої проблематики.

Мета дослідження – обґрунтувати можливості використання штучного інтелекту як засобу моделювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі та визначити основні напрями його застосування у навчанні здобувачів вищої освіти конструктивному врегулюванню конфліктів.

Традиційне опрацювання конфліктів в освітньому процесі закладів вищої освіти часто ґрунтується на аналізі теоретичних моделей, детальних кейсів, використанні рольових ігор чи обговоренні конкретних ситуацій. Водночас кожен із зазначених способів має певні обмеження. Зокрема, відомо, що готовий кейс є статичним, оскільки його умови не змінюються залежно від дій здобувача; рольова гра значною мірою залежить від комунікативної активності її учасників; самостійне конструювання викладачем значної кількості різних конфліктних ситуацій потребує часу. При цьому генеративний штучний інтелект істотно розширює можливості такого навчання студентів завдяки здатності оперативно створювати варіативні сценарії, змінювати умови конфлікту, моделювати реакції його сторін та підтримувати діалог відповідно до заданої ролі.

По-перше, штучний інтелект може використовуватися в освітньому процесі закладів вищої освіти як генератор кейсів різного рівня складності. При цьому викладач або здобувач може визначити сферу виникнення конфлікту, кількість учасників, їх позиції, характер суперечності, інтенсивність емоційного напруження та додаткові обставини, після чого система формує навчальне завдання і пропонує напрями його подальшого аналізу. Вказане дає змогу моделювати фахові, сімейні, організаційні, освітні, міжособистісні та інші типи конфліктів, адаптуючи їх до змісту конкретної дисципліни чи навчальної теми. Принципова перевага такого використання ШІ – варіативність вправ, адже навіть за однакової початкової умови можна отримати декілька різних сценаріїв розвитку подій і порівняти можливі способи їх урегулювання.

По-друге, перспективним напрямом роботи може бути використання ШІ як симулятора однієї зі сторін аналізованого конфлікту. На відміну від статичного кейсу, така модель передбачає послідовну комунікацію алгоритму з користувачами, під час якої система реагує на їх слова й дії. Здобувач може ставити ШІ уточнювальні запитання, перефразовувати свої висловлювання, з’ясовувати потреби сторін конфлікту, пропонувати різні варіанти вирішення проблеми чи намагатися зменшити психоемоційне напруження учасників.

Штучний алгоритм, своєю чергою, може продовжувати відтворювати позицію умовного учасника конфлікту, погоджуватися з його окремими пропозиціями, заперечувати їх або надавати додаткову інформацію студентам. Так виникає динамічне навчальне довкілля, у якому результат вирішення конфліктної ситуації частково залежить від характеру комунікативних дій здобувача.

По-третє, існує можливість використання штучного інтелекту як засобу моделювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі через зміну параметрів останніх без необхідності створювати новий кейс. Наприклад, одна й та ж сама суперечність може моделюватися за умов різного рівня емоційного напруження учасників конфлікту, нерівного статусу його сторін, попереднього негативного досвіду взаємодії, наявності часових обмежень або небажання однієї зі сторін брати участь у паритетному діалозі та ін. Таке позиційне варіювання показує студентам, що конструктивне врегулювання конфлікту не зводиться до використання наперед заданого алгоритму, а одна й та ж сама комунікативна стратегія може виявитися ефективною в одній ситуації та малопродуктивною в іншій. За таких умов суттєвого значення набувають аналіз контексту, гнучкість поведінки та здатність учасників змінювати власну тактику.

По-четверте, штучний інтелект може бути корисним на етапі аналізу здобувачами самої конфліктної ситуації. Так, після завершення навчальної взаємодії здобувачі освіти можуть запропонувати системі виокремити позиції та можливі інтереси сторін конфлікту, визначити ключові моменти загострення суперечностей, проаналізувати запитання або порівняти декілька можливих стратегій реагування на них. Проте в освітньому процесі важливо, щоб такий аналіз не перетворювався на отримання від ШІ готової «правильної відповіді». Доцільнішою видається зворотна логіка: спочатку здобувач самостійно аналізує конфліктну ситуацію та формулює власну позицію щодо її розв’язання чи врегулювання, а вже потім використовує результат ШІ як альтернативну інтерпретацію для їх зіставлення, уточнення або критичного обговорення.

По-п’яте, особливий дидактичний потенціал має застосування ШІ для

відпрацювання зі студентами комунікативних прийомів, характерних для медіації. Йдеться про активне слухання, уточнення, резюмування, нейтралізацію емоційно забарвлених висловлювань, перефразування, постановку відкритих запитань, розмежування позицій та інтересів сторін. В такому контексті студент може отримати завдання не «вирішити конфлікт», а, наприклад, упродовж декількох реплік з'ясувати справжній інтерес співрозмовника, не пропонуючи власного рішення; переформулювати звинувачувальне висловлювання у його нейтральну форму; визначити, яке запитання сприяє продовженню діалогу, а яке може посилити конфронтацію сторін, та ін. Така деталізація навчального завдання дає змогу використовувати ШІ як простір опанування окремих способів конструктивної взаємодії та налагодження позитивних взаємин з людьми.

По-шосте, використання генеративних систем може сприяти й розвитку рефлексивного аналізу здобувачами власної поведінки у конфлікті. Зокрема, після опрацювання змодельованої ситуації студенту доцільно запропонувати проаналізувати, які репліки сприяли зниженню психоемоційного напруження, у який момент він почав нав'язувати іншій стороні власне бачення проблеми, чи достатньо уваги приділяв інтересам всіх учасників, які припущення робив без достатніх підстав та наскільки зберігав свою нейтральність. У такому форматі ШІ стає приводом для осмислення власного способу дії, що особливо важливо за умов, коли ефективне врегулювання конфліктів передбачає як володіння певними комунікативними техніками, так і здатність усвідомлювати власні установки, емоційні реакції та способи інтерпретації поведінки іншої людини.

Важливо зважати на те, що використання штучного інтелекту як засобу моделювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі закладу вищої освіти містить низку суттєвих обмежень: 1) алгоритмічно створена комунікація не може повністю відтворити складність реальної міжособистісної взаємодії; 2) існує ризик формування ілюзії правильності порад ШІ у врегулюванні конфліктів; 3) застосування алгоритму в такій сфері потребує дотримання низки етичних обмежень, зокрема використання вигаданих або спеціально

сконструйованих ситуацій та уникання введення конфіденційних відомостей про конкретних осіб. Відтак продуктивне використання штучного інтелекту в навчанні врегулюванню конфліктів доцільно будувати за принципом «моделювання – самостійний аналіз – взаємодія – рефлексія – критична перевірка», коли на першому етапі ШІ створює або модифікує конфліктну ситуацію; на другому здобувач самостійно визначає її основні ознаки; на третьому ступені вступає у змодельовану комунікацію або пропонує певні способи дії; на четвертому щаблі аналізує власні рішення; на п’ятому рівні зіставляє їх з альтернативами та оцінює межі адекватності отриманого від системи зворотного зв’язку. Така організація роботи студента дає змогу зберігати його активну, суб’єктну позицію, не перетворюючи технологію на джерело готових рішень.

Отже, штучний інтелект може бути ефективним засобом моделювання конфліктних ситуацій у вищій освіті завдяки можливості створювати варіативні кейси, відтворювати позиції різних сторін, змінювати параметри актуальної ситуації, підтримувати діалог учасників та забезпечувати навчальний матеріал для їх подальшого рефлексивного аналізу здобувачами. Особливу цінність таке моделювання має для навчання студентів конструктивній комунікації та медіації, оскільки дає змогу відпрацьовувати окремі способи реагування у безпечному й контрольованому довкіллі. Водночас генеративний ШІ не зможе замінити реальної міжособистісної взаємодії, фахового судження та персональної відповідальності учасника освітнього процесу за прийняті рішення. Тому його педагогічна цінність визначається не фактом використання технології в дидактичному процесі, а способом її включення в пізнавальну, критичну та рефлексивно організовану навчальну діяльність майбутніх спеціалістів.

Перспективним напрямом подальших досліджень є емпірична перевірка ефективності різних форматів ШІ-моделювання конфліктних ситуацій у процесі освітньо-професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі.

Література:

1. Бочелюк В. Діджиталізація як фактор формування когнітивної сфери. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди*. 2020. Вип. 62. С. 81-107.

2. Верховод Л., Гоць А., Журба І. Штучний інтелект як частина буття сучасної людини: соціально-філософська рефлексія. *Актуальні проблеми філософії та соціології.* 2024. Вип. 47. С. 9-14.

3. Десятник А., Осипенко О. Медіаторська компетентність як чинник готовності психолога до приватної практики. *Наукові перспективи. Серія «Психологія».* 2025. № 11 (65). С. 2207-2219.

4. Ковачов С., Сичікова Я. Поговори зі мною: діалог зі штучним інтелектом про використання його в навчанні та наукових дослідженнях. *Наукові записки Бердянського педагогічного університету.* 2023. № 1. С. 43-55.

5. Кузів М. Компетентність медіатора та її особливості. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2019. Вип. 3. С. 38-42.

6. Лазарук А. Штучний інтелект як інструмент підтримки вчинку самовизначення майбутніх психологів. *У колі однодумців: збірник матеріалів II Всеукраїнського форуму аспірантів спеціальності С4 (053) Психологія* (12 листопада 2025 року, м. Рівне). Рівне: РДГУ, 2025. Вип. 2. С. 48-51.

7. Мар'єнко М., Коваленко В. Штучний інтелект та відкрита наука в освіті. *Фізико-математична освіта*. 2023. №1 (38). С. 48-53.

8. Мельник М., Малиношевська А., Андросович К. Генеративний штучний інтелект у психології: наслідки та рекомендації для науки і практики. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2024. Т. 103. №5. С. 188-206.

9. Поджинська О., Острянко Т. Медіація як комунікативна технологія врегулювання конфліктів: психологічний аспект. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені Академіка Степана Дем'янчука. Серія: педагогіка та психологія.* 2025. № 3. С. 244-250.

AN AI-BASED CHATBOT AS A DIGITAL ASSISTANT OF THE UNDERSTANDING SERVICE AT A HIGHER EDUCATION INSTITUTION: DESIGN AND ETHICAL LIMITS

ЧАТ-БОТ НА ОСНОВІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ЦИФРОВИЙ ПОМІЧНИК СЛУЖБИ ПОРОЗУМІННЯ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОЄКТУВАННЯ ТА ЕТИЧНІ МЕЖІ

Rebrii O.
Student of the Uman National University
Uman, Ukraine

Academic supervisor – A. S. Shuliak**,** PhD, Senior Lecturer, Faculty of Natural Sciences, Mathematics, and Technological Education, Uman National University

Ребрій О.
здобувач освітиУманського національного університету
м. Умань, Україна

Науковий керівник– Шуляк А. С., доктор філософії, старший викладач факультету природничо-математичної та технологічної освіти, Уманський національний університет

Цифровізація освітнього середовища та стрімкий розвиток великих мовних моделей відкривають нові можливості для підтримки студентів поза межами аудиторії. Одним із напрямів такої підтримки може бути використання чат-ботів у діяльності служб порозуміння закладів вищої освіти (ЗВО). Такі служби зазвичай мають обмежені кадрові ресурси, а студенти нерідко не знають про можливість звернутися по допомогу або вагаються через острах розголошення. Цифровий помічник, доступний цілодобово, міг би знизити поріг першого звернення. Водночас медіація ґрунтується на добровільності, конфіденційності та нейтральності [1], тому застосування штучного інтелекту (ШІ) у цій сфері потребує чітко окреслених меж автоматизації.

Метою тез є обґрунтувати концепцію проєктування чат-бота як цифрового помічника служби порозуміння ЗВО та визначити етичні й правові межі його застосування.

Ключовим є принцип розподілу ролей: чат-бот не є медіатором і не бере участі в проведенні процедури. Закон України «Про медіацію» пов'язує процедуру з медіатором, який відповідає за її дотримання та допомагає сторонам самостійно виробити взаємоприйнятне рішення [1]. Тому функції бота доцільно обмежити допоміжними завданнями: 1) інформування про сутність і принципи медіації, порядок звернення та роботу служби; 2) первинний прийом звернення, під час якого збирається мінімально необхідна інформація (категорія ситуації, бажаний формат зустрічі, контакт для зв'язку) без вимоги докладно описувати конфлікт; 3) організаційна підтримка (узгодження часу, нагадування, передача звернення координатору служби); 4) навчальна підтримка студентів-волонтерів у вигляді тренувальних діалогів, у яких бот імітує конфліктну ситуацію, а майбутній медіатор вправляється в активному слуханні та перефразуванні. До функцій, що виходять за межі допустимого, належать оцінювання правоти сторін, пропонування рішень по суті конфлікту, психологічна діагностика та будь-яка заміна медіатора чи психолога.

З технічного погляду систему можна реалізувати як модульну. Інтерфейсом може слугувати месенджер або вебвіджет на сайті університету. Модуль розпізнавання наміру визначає тип запиту (запитання про процедуру, подання звернення, технічне питання). Відповіді на інформаційні запити доцільно формувати за підходом retrieval-augmented generation (RAG), за якого мовна модель спирається на знайдені фрагменти зовнішньої бази знань, а не лише на власні параметри [2, с. 9459]. Базу знань утворюють затверджені документи ЗВО: положення про службу порозуміння, перелік типових запитань, пам'ятки для студентів. Такий підхід зменшує ризик вигаданих відповідей і дає змогу оновлювати інформацію без повторного навчання моделі. Окремий модуль безпеки відстежує сигнали ризику (згадки про насильство, самоушкодження, цькування) і припиняє автоматичну відповідь, переадресовуючи користувача до людини та екстрених контактів. Модуль маршрутизації передає звернення координатору служби, а журнал подій фіксує

лише технічні параметри роботи системи.

Особливої уваги потребує захист даних. Звернення студентів можуть містити чутливу інформацію, тому система має будуватися за принципом мінімізації даних: збирається лише те, що необхідно для організації зустрічі, доступ мають тільки уповноважені працівники служби, визначаються строки зберігання та порядок видалення. Правовою основою є Закон України «Про захист персональних даних» [3], а загальноєвропейським орієнтиром - Регламент (ЄС) 2016/679 [4]. Регламент (ЄС) 2024/1689 про штучний інтелект установлює вимоги прозорості для систем, що взаємодіють з людьми [5], тому користувач із самого початку повинен знати, що спілкується з ШІ, а не з працівником служби. Якщо використовується зовнішній сервіс мовної моделі, необхідно з'ясувати, куди передаються дані, і за можливості не передавати персональні відомості або розгортати систему під контролем університету.

Серед етичних ризиків слід назвати хибні або упереджені відповіді моделі; ілюзію конфіденційності, коли студент ділиться надмірно особистою інформацією з «безпечним» співрозмовником; емоційну залежність від бота та витіснення живого контакту; підрив нейтральності, якщо відповіді бота непомітно спрямовують студента до певного варіанта дій. Для зменшення цих ризиків доцільно застосувати принцип «людина в контурі»: усі змістовні рішення ухвалює людина; бот чітко повідомляє про свої обмеження й завжди пропонує перейти до живого спілкування; відповіді періодично перевіряють координатори служби на предмет помилок і упередженості.

Ефективність пілотного впровадження пропонується оцінювати за такими показниками: кількість і якість звернень до служби, час першої відповіді, частка діалогів, переданих людині, задоволеність користувачів і кількість виявлених помилок у відповідях. Це дасть змогу розширювати або обмежувати функціонал на основі даних, а не припущень.

Отже, чат-бот на основі ШІ може стати корисним допоміжним інструментом служби порозуміння ЗВО за умови, що його функції обмежені інформуванням, організаційною та навчальною підтримкою, а сама медіація

залишається за людиною-медіатором. Проєктування такого помічника має поєднувати верифіковану базу знань, модуль безпеки з переадресацією до людини, мінімізацію та захист персональних даних і прозоре інформування користувачів про використання ШІ. Подальші дослідження доцільно спрямувати на пілотне впровадження в університеті та емпіричне оцінювання впливу чат-бота на доступність послуг медіації.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Lewis P., Perez E., Piktus A. et al. Retrieval-Augmented Generation for Knowledge-Intensive NLP Tasks. *Advances in Neural Information Processing Systems 33 (*NeurIPS 2020). 2020. P. 9459–9474.

3. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17

4. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data (General Data Protection Regulation). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

5. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj

SOFTWARE ARCHITECTURE OF A DIGITAL PLATFORM FOR SUPPORTING MEDIATION IN A UNIVERSITY ENVIRONMENT

ПРОГРАМНА АРХІТЕКТУРА ЦИФРОВОЇ ПЛАТФОРМИ ПІДТРИМКИ МЕДІАЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Romaniuk O. N.
Doctor of Technical Sciences, Professor,
Head of the Department of Software Engineering
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Maidaniuk V. P.
Candidate of Technical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Software Engineering
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Романюк О. Н.
доктор технічних наук, професор,
завідувач кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Майданюк В. П.
кандидат технічних наук, професор,
професор кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет
м. Вінниця, Україна

Університетська служба медіації потребує цифрового середовища, у якому звернення, організація зустрічей і робота з документами підпорядковані конфіденційності переговорів. Для студента або викладача важливо розуміти, хто побачить подану інформацію і як відмовитися від участі. Звичайна форма на університетському сайті забезпечує приймання заяви, проте сама по собі не визначає меж доступу, порядку передачі матеріалів та умов завершення роботи зі справою.

У роботі надано обґрунтування програмної архітектури платформи підтримки медіації з розділенням організаційних відомостей і конфіденційного

змісту переговорів. Запропоновано проєктне рішення для університетської служби; результати його експериментального впровадження в цій роботі не наводяться. Платформа має допомагати медіатору організовувати процедуру та зберігати за сторонами контроль над участю й погодженням домовленостей.

Нормативним орієнтиром є Закон України «Про медіацію», який визначає добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність і неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [1, ст. 4–8]. Для онлайн-середовища також важливі рекомендації CEPEJ щодо доступності цифрових процедур і зрозумілого інформування користувачів [2, с. 9–11]. Ці положення доцільно перетворити на перевірювані вимоги до програмних модулів.

Архітектуру пропонується побудувати як модульний вебзастосунок із серверною перевіркою прав доступу. Його склад охоплює кабінети учасників, реєстр медіаторів, модуль звернень, календар, захищене листування, сховище документів і журнал технічних подій. Для початкового впровадження достатньо єдиного серверного застосунку з відокремленими модулями. Така організація спрощує супровід невеликою університетською командою та дозволяє встановити спільні правила перевірки доступу.

Модель даних повинна розрізняти справу, учасника, запрошення, згоду на участь, зустріч, повідомлення та версію документа. Кожна справа отримує непрозорий ідентифікатор, який не містить прізвищ чи назви кафедри. Статуси відображають організаційний перебіг: звернення отримано, попереднє обговорення, очікування згоди, проведення зустрічей, завершення. Завершення без домовленості фіксується окремо від відкликання участі, щоб звітність не змішувала різні ситуації.

На етапі звернення користувач зазначає мінімальний опис питання та бажаний спосіб зв’язку. Система не повинна вимагати повного викладу конфлікту до розмови з медіатором. Запрошення іншій стороні надсилається після узгодження його змісту із заявником; воно пояснює мету контакту без розкриття приватних деталей. Перехід до спільної роботи можливий після

окремого підтвердження участі кожною стороною. Відсутність відповіді не вважається згодою.

У платформі передбачаються ролі сторони, медіатора, координатора й технічного адміністратора. Координатору достатньо бачити доступність медіаторів і стан організації зустрічей. Зміст переговорів для цієї ролі закритий. Адміністратор керує обліковими записами та працездатністю сервісу, але не отримує прикладного дозволу на читання матеріалів справи. Якщо привілейований доступ до інфраструктури технічно дозволяє прочитати дані, це обмеження слід прямо відобразити в політиці захисту та зменшувати розділенням ключів і повноважень.

Для кожного повідомлення задається область видимості: спільний простір сторін або приватний канал конкретного учасника з медіатором. Сервер перевіряє не лише роль, а й належність користувача до справи та обраного каналу. Приватне повідомлення не переноситься до спільного простору автоматично. У разі потреби учасник створює нове повідомлення для спільного обговорення. Таке правило зменшує ризик випадкового розкриття матеріалів індивідуальної розмови.

Документ домовленостей доцільно зберігати з історією версій. Підтвердження кожної сторони прив’язується до конкретної версії; після зміни тексту попередні підтвердження не переносяться. Наприклад, якщо після погодження строку виконання одна сторона змінює дату, система знову запитує підтвердження в усіх учасників. Завантаження файла чи натискання кнопки підтвердження в інтерфейсі саме по собі не замінює належного оформлення документа, якщо для нього потрібна окрема юридична форма.

Захист інформації передбачає шифрування каналу зв’язку, багатофакторну автентифікацію медіатора, обмеження тривалості сеансу та захищені резервні копії. У технічному журналі фіксуються події входу, зміни прав і звернення до документів без записування текстів переговорів. Для матеріалів справи встановлюються обґрунтовані строки зберігання та порядок видалення. Резервне копіювання має враховувати ці строки, щоб видалені документи не

залишалися доступними через відновлення застарілої копії.

Інтеграцію з університетською системою облікових записів варто використовувати для перевірки особи, не передаючи до неї змісту справ. Деканати та керівники підрозділів не повинні отримувати автоматичних повідомлень про звернення працівника або студента. Організаційна статистика формується за узагальненими категоріями. Для малих груп її деталізацію обмежують, оскільки навіть звіт без прізвищ іноді дозволяє встановити учасників конфлікту.

Доступність інтерфейсу перевіряється з урахуванням WCAG 2.2: робота з клавіатури, видимий фокус, зрозумілі підписи полів, достатній контраст і повідомлення про помилки [3, розд. 2.1, 2.4, 3.3]. За нестабільного інтернет-з'єднання користувач повинен мати можливість погодити зустріч іншим каналом. Підключення до відеосесії здійснюється через тимчасове запрошення; запис розмови не активується за замовчуванням.

Можливе розширення платформи інструментами штучного інтелекту потребує окремого рішення сторін. На першому етапі доцільно обмежитися довідковою підтримкою на основі відкритих правил служби. Приватне листування не передається зовнішній моделі автоматично. Якщо надалі додається підготовка чернеток, медіатор перевіряє кожен текст до використання, а учасники бачать, що це машинна пропозиція. Автоматичне визначення винної сторони або оцінювання правдивості повідомлень не включається до запропонованої архітектури.

Перевірка прототипу має охоплювати конкретні сценарії: спробу стороннього користувача відкрити документ за відомим посиланням, доступ координатора до приватного каналу, зміну погодженої версії та відновлення доступу після відкликання участі. Окремо перевіряються відмова відеозв'язку й робота з клавіатури. Показниками організаційної ефективності можуть бути час до першого контакту, кількість повторних дій користувача та частота помилок доступу. Частка досягнутих домовленостей не є самостійним показником якості програмної системи.

Отже, запропонована архітектура поєднує облік етапів медіації з обмеженням доступу до її змісту. Основний проєктний результат полягає в узгодженому використанні областей видимості повідомлень, станів згоди та підтверджень конкретних версій документів.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. European Commission for the Efficiency of Justice. *Guidelines on Online Alternative Dispute Resolution*. CEPEJ(2023)19FINAL. Strasbourg: Council of Europe, 2023. 14 p. URL: https://rm.coe.int/1680adce33

3. World Wide Web Consortium. *Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. W3C* Recommendation, 12 December 2024. URL: https://www.w3.org/TR/2024/REC-WCAG22-20241212/

5. МЕДІАЦІЯ В КОНТЕКСТІ ПРАВОСУДДЯ

MANDATORY MEDIATION AND SAFEGUARDS OF ACCESS TO A COURT

ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ МЕДІАЦІЇ ТА ГАРАНТІЇ ДОСТУПУ ДО СУДУ

Bortnik O. H.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Civil, Labour and Commercial Law,
Kharkiv National University of Internal Affairs,
Kharkiv, Ukraine

Бортнік О. Г.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

PikhuretsO. V.
PhD in Law, Associate Professor,
Professor of the Department of Civil Law and Procedure,
Kharkiv National University of Internal Affairs,
Kharkiv, Ukraine

Піхурець О. В.
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу
Харківського національного університету внутрішніх справ,
м. Харків, Україна

З метою підвищення ефективності, доступності та якості правосуддя Дорожньою картою з питань верховенства права передбачений аналіз доцільності обов'язкового досудового врегулювання спорів та визначення категорій справ для його застосування [1, с. 28] актуалізує питання про зміст обов'язку, який може бути покладений на учасників спору. На наше переконання, відповідне обґрунтування має охоплювати і допустимість установлення такого обов'язку для певної категорії справ, і підстави звільнення

від нього. У цих тезах розглядаємо відповідні процедури альтернативного вирішення спорів, передусім медіацію, в контексті запропонованого Дорожньою картою з питань верховенства права аналізу.

Розглядаючи можливість обов'язкового звернення саме до медіації, маємо враховувати, що її застосування передбачає збереження за сторонами свободи визначати умови врегулювання спору та вирішувати, чи продовжувати участь у процедурі. Відтак оцінка рішення потребує з'ясування, як обов'язковість звернення співвідноситься з добровільною природою медіації. Для з'ясування цього доцільно звернутись до європейського досвіду, зокрема Італії, законодавчі вимоги якої щодо обов'язкового звернення до медіації як передумови судового розгляду стали предметом перевірки Суду ЄС. У справі *MeniniandRampanelli* Суд ЄС, тлумачачи відповідні положення права ЄС, визначив, що добровільність медіації полягає у збереженні за сторонами можливості самостійно організовувати процедуру та припиняти її у будь-який момент, хоча звернення до неї може вимагатися законом (*MeniniandRampanelli*, пп. 49, 50) [2]. Водночас Суд ЄС окреслив і межі змісту такого обов'язку, визнавши несумісними з правом ЄС вимогу обов'язкової правничої допомоги під час медіації та обмеження права вийти з процедури лише за наявності поважних причин (*MeniniandRampanelli*, пп. 65, 69). На наше переконання, відповідне розуміння дозволяє розмежувати обов'язок звернутися до примирної процедури та свободу сторін щодо її подальшого проведення й результату. Водночас саме це розмежування ще не дає достатніх підстав для висновку про допустимість установленого обов'язку, оскільки окремої оцінки потребує його вплив на можливість одержати судовий захист.

Розглядаючи примирення у спорах щодо електронних комунікацій у справі *AlassiniandOthers*, Суд ЄС перевіряв, зокрема, наявність менш обмежувального, але настільки ж ефективного засобу досягнення поставленої мети (*AlassiniandOthers*, п. 65) [3]. Отже, з наведеного, на наш погляд, випливає обов'язок обґрунтувати, чому добровільне звернення до неї не дає змоги так само ефективно досягти поставленої мети. Умови сумісності цієї моделі з

ефективним судовим захистом за ст. 47 Хартії основних прав ЄС охоплюють зупинення перебігу позовної давності, недопущення істотного відтермінування судового захисту та нав'язаного обов'язкового результату. Процедура має бути безоплатною або передбачати дуже незначні витрати, а поряд із електронним зверненням є необхідними інші способи доступу. У невідкладних випадках також мають залишатися доступними тимчасові заходи (*AlassiniandOthers*, п. 67; *MeniniandRampanelli*, п. 61).

Інший спосіб встановлення аналізованого обов'язку представлено у справі *ChurchillvMerthyrTydfilCountyBoroughCouncil*. Апеляційний суд Англії та Уельсу визнав можливість зобов'язати сторони вже відкритого провадження вдатися до позасудового врегулювання, якщо відповідний захід зберігає сутність права на суд, гарантованого ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, та є пропорційним меті справедливого, швидкого та прийнятного за витратами врегулювання (*ChurchillvMerthyrTydfilCountyBoroughCouncil*пп. 54, 65) [4]. Хоча спір виник щодо внутрішньої процедури розгляду скарг муніципалітетом, суд поширив відповідний підхід і на інші позасудові процедури (*ChurchillvMerthyrTydfilCountyBoroughCouncil*, п. 64). Показовим є те, що, визнавши відповідне повноваження, суд не застосував зупинення провадження на цій стадії конкретної справи та відмовився встановлювати вичерпний перелік обставин для такого направлення (*ChurchillvMerthyrTydfilCountyBoroughCouncil*, пп. 66, 72, 74). Для українського правового регулювання відповідний підхід, на нашу думку, свідчить про необхідність індивідуальної оцінки обтяжливості процедури поряд із визначенням категорій спорів, придатних для примирення.

В Україні конституційна основа для законодавчого встановлення обов'язкового досудового порядку врегулювання спору передбачена ч. 4 ст. 124 Конституції України [5]. Згідно зі ст. 5 Закону України «Про медіацію» передбачено добровільність участі та можливість відмовитися від неї, а ч. 2 ст. 3 встановлює, що проведення медіації не впливає на перебіг позовної

давності [6]. Отже, запровадження обов'язкового звернення до медіації потребувало б законодавчі зміни.

Заслуговує на увагу пропозиція М. А. Хлистік запровадити для певної категорії цивільних справ попередню ознайомчу зустріч сторін із медіатором, яка дає змогу з'ясувати медіабельність спору та готовність сторін до позасудового врегулювання, хоча авторка вважала на момент публікації її роботи запровадження обов'язкової медіації в сучасних умовах передчасним [7, с. 195]. Порівняльно-правове підтвердження для відповідної пропозиції дає застереження Суду ЄС про те, що обмеження відмови від попередньої медіації поважними причинами не суперечить праву ЄС, якщо сторона може без обмежень припинити процедуру одразу після першої зустрічі з медіатором (*MeniniandRampanelli*, п. 70) [2]. Поділяючи ідею, вважаємо, що в разі надання їй обов'язкового характеру слід на законодавчому рівні відокремити її від власне медіації, добровільність якої поширюється й на підготовку, а зміст зустрічі обмежити інформуванням про процедуру та оцінкою її придатності. Закон має визначати граничний строк, спосіб підтвердження виконання обов'язку, а також можливість звернення до суду, якщо інша сторона ухиляється від участі. Водночас запропонований авторкою висновок медіатора суду про доцільність проведення медіації [7, с. 195] потребує, на наше переконання, звуження до констатації факту проходження зустрічі, оскільки повідомлення суду оцінки медіабельності спору чи готовності конкретної сторони до врегулювання означало б розкриття змісту конфіденційного спілкування та створювало б ризик упередженого сприйняття позиції сторони.

Пропонуємо оцінювати обов'язковість досудового врегулювання спору послідовно через обґрунтування її необхідність для визначеної категорії спорів, а надалі забезпечення можливості звільнення від її проходження, якщо через терміновість захисту, недоступність послуги чи попередню безрезультатну спробу примирення вона створюватиме надмірний тягар для сторін спору.

Література:

1. Дорожня карта з питань верховенства права: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 4 травня 2025 р. № 475-р. URL : https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/UA_Dorozhnya_karta_z_pytan_verhovenstva_prava_2.pdf

2. Livio Menini and Maria Antonia Rampanelli v Banco PopolareSocietà Cooperativa: judgment of the Court of Justice of 14 June 2017. Case C-75/16. ECLI:EU:C:2017:457. URL : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62016CJ0075

3. RosalbaAlassini and Others Telecom Italia SpA and Others: judgment of the Court of Justice of 18 March 2010. Joined Cases C-317/08 to C-320/08. ECLI:EU:C:2010:146. URL : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62008CJ0317

4. Churchill v Merthyr Tydfil County Borough Council : judgment of the Court of Appeal (Civil Division) of 29 November 2023. Judgment.EWCA Civ 1416. URL : https://caselaw.nationalarchives.gov.uk/ewca/civ/2023/1416

5. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр

6. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

7. Хлистік М.А. Медіація: досвід європейських країн та перспективи для України. *Нове українське право.* 2022. Вип. 6. Т. 2. С. 190-196. DOI: https://doi.org/10.51989/NUL.2022.6.2.30

MEDIATION IN ENFORCEMENT PROCEEDINGS AS AN ELEMENT OF MODERN JUSTICE: FROM COERCION TO CONSENSUAL ENFORCEMENT

МЕДІАЦІЯ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОВАДЖЕННІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ПРАВОСУДДЯ: ВІД ПРИМУСУ ДО УЗГОДЖЕНОГО ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ

Verba O. B.
Candidate of Juridical Sciences, Docent, Associate Professor, Department of Civil Law and Procedure, Educational and Scientific Institute of Law, Psychology and Innovative Education, Lviv Polytechnic National University; Mediator; Private Enforcement Officer,
Lviv, Ukraine.

Haichenko A. V.
PhD in Law, Associate Professor, Department of Administrative, Financial and Banking Law, Prince Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law, Interregional Academy of Personnel Management; Deputy Minister of Justice of Ukraine for Enforcement Service,
Kyiv, Ukraine.

Верба О. Б.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»; медіатор; приватний виконавець,
м. Львів, Україна.

Гайченко А. В.
доктор філософії в галузі права, доцент кафедри адміністративного, фінансового та банківського права Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого Міжрегіональної академії управління персоналом; заступник Міністра юстиції України з питань виконавчої служби,
м. Київ, Україна.

Сучасне розуміння правосуддя не зводиться до ототожнення його зі судовим розглядом та ухваленням судового рішення. Юридична цінність рішення визначається, передусім, здатністю породити реальний правовий результат, заради якого особа звернулася за судовим захистом. Тому виконання

судового рішення є функціонально необхідним завершенням судового захисту права.

Такий підхід має як конституційне, так і конвенційне підґрунтя. Відповідно до ст. 129-1 Конституції України [1] судове рішення є обов'язковим до виконання, а держава забезпечує його виконання у визначеному законом порядку. Європейський суд з прав людини ще у справі *Hornsbyv. Greece* [2] сформулював позицію, відповідно до якої виконання рішення будь-якого суду має розглядатися як невід'ємна частина «судового розгляду» у розумінні ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [3]. Отже, проблема ефективності виконання рішення (зокрема, виконавчого провадження) є, водночас, проблемою ефективності правосуддя.

Однак визнання примусового виконання рішення невід'ємною складовою механізму судового захисту не означає, що примус є єдино можливою юридичною формою реалізації судового рішення. У цьому аспекті принципово важливо розрізняти обов'язковість судового рішення як властивість акта правосуддя та примусовість як один із способів забезпечення його реалізації. Обов'язковість рішення має імперативний характер і не може залежати від волевиявлення сторін; позаяк конкретний механізм його виконання у визначених законом межах може допускати елементи диспозитивності, співробітництва та узгодження інтересів учасників виконавчого провадження [4]. У цьому контексті медіація набуває особливого значення для сучасної моделі правосуддя.

Закон України «Про медіацію» [5] допускає проведення медіації не лише до звернення до суду або під час судового розгляду, але й під час виконання рішення суду, третейського суду чи міжнародного комерційного арбітражу. Отже, законодавець концептуально визнав можливість існування медіації і після того, як спір було вирішено судом. Тобто медіація після ухвалення остаточного судового рішення не є його фактичним переглядом поза встановленими процесуальним законом процедурами. Предметом медіації на стадії виконання рішення є не питання про те, хто має рацію у вже вирішеному судом спорі, а питання про те, яким законним, прийнятним для сторін і, водночас, ефективним способом має

бути реалізовано встановлений судовим рішенням правовий результат. Тому медіація у виконавчому провадженні перебуває на своєрідній межі двох нормативних начал: імперативності судового рішення та диспозитивності способів узгодження поведінки сторін при його виконанні. У цьому й полягає її специфіка. Виконавче провадження є процесом реалізації норми права, конкретизованої попереднім рішенням юрисдикційного органу; медіація ж є додатковим механізмом у процесі правореалізації [6].

На стадії розгляду спору судом медіація спрямована, передусім, на запобігання владному вирішенню конфлікту судом або на припинення вже розпочатого судового спору шляхом самостійно виробленого сторонами рішення. Натомість на стадії виконання юридично обов'язкове вирішення спору вже існує. Відтак функція медіації трансформується: від альтернативи судовому вирішенню – до інструменту погодженої реалізації його результату. Виконавче провадження гарантує можливість реалізації рішення суду незалежно від волі боржника; медіація створює можливість досягнення того самого правомірного результату шляхом усвідомленої, добровільної та погодженої поведінки сторін. Держава не усувається від гарантування судового рішення, але, поряд із примусовими механізмами, допускає такі способи його реалізації, що можуть бути менш конфліктними, економічно раціональнішими та ефективнішими для обох сторін.

Потенціал медіації у виконавчому провадженні, на нашу думку, найбільш повно може бути реалізований щодо тих питань, які не зачіпають сутності остаточно вирішеного судом спору, але безпосередньо стосуються організації виконання: строків та послідовності здійснення платежів, допустимої законом розстрочки чи відстрочки, погодження конкретних способів фактичного виконання, добровільної передачі майна, виконання немайнових зобов'язань, визначення організаційних умов виконання рішень у сімейних чи інших правовідносинах, де збереження взаємодії між сторонами має самостійну соціальну цінність. При цьому автономія волі сторін не може бути абсолютною. Межами врегулювання спору медіацією під час виконавчого провадження повинні залишатися: законність; обов'язковість та остаточність судового

рішення; неприпустимість порушення прав третіх осіб; охорона публічного інтересу; недопустимість використання медіації як засобу уникнення виконання рішення; реальна виконуваність досягнутих домовленостей. Саме ці межі відрізняють узгоджене виконання від довільного «перегляду» судового рішення за домовленістю сторін.

Важливим питанням є місце виконавця в такій моделі. Державний чи приватний виконавець мав би створювати можливості формування так званого «медіаційно сприятливого» виконавчого провадження, у якому виконавець може інформувати сторони про можливість звернення до медіації, створювати організаційні умови для реалізації законно досягнутих сторонами домовленостей та належно реагувати на результати такої медіації.

У зарубіжній правничій доктрині простежуємо поступовий відхід від розуміння виконання судових рішень переважно як сфери застосування державного примусу та формування ширшої моделі, у межах якої ефективність виконання пов'язується не лише з інтенсивністю застосування державного примусу, а й зі здатністю правопорядку забезпечити реальне досягнення визначеного рішенням результату із використанням диспозитивних, погоджувальних та медіаційних механізмів. Так, П. Славіцький, С. Дж. Вейр [7], досліджуючи виконання домовленостей, досягнутих унаслідок переговорів і медіації в державах Європейського Союзу та англосаксонських правопорядках, акцентують увагу на необхідності трансформації приватної домовленості сторін у юридичну форму, придатну до примусового виконання. Г. П. Мейданіс [8], своєю чергою, ставить питання про самостійну правову природу угоди за результатами медіації та її місце серед інших виконавчих документів, тоді як Е. Д'Алессандро [9] систематизує моделі надання результатам медіації виконавчої сили у європейському правовому просторі.

Отже, здійснене нами дослідження дає підстави стверджувати, що медіація у виконавчому провадженні має розглядатися як один із елементів сучасної моделі правосуддя, у якій забезпечення обов'язковості судового рішення поєднується з пошуком найбільш ефективних, пропорційних і правомірних способів його

фактичної реалізації. Концептуальне значення медіації на стадії виконання полягає, передусім, у тому, що вона не заперечує державного примусу і не замінює його, а функціонує в межах сформованого ним гарантійного середовища. Примус залишається необхідною юридичною гарантією реалізації судового рішення, незалежно від волі боржника, тоді як медіація створює можливість досягнення визначеного цим рішенням правового результату шляхом погодженої поведінки сторін. Відтак співвідношення примусу і медіації у виконавчому провадженні слід визначати не як взаємовиключне, а як функціонально взаємодоповнювальне.

У цьому аспекті формула «від примусу до узгодженого виконання рішення» не означає послаблення імперативності судового рішення чи звуження обов'язку держави забезпечити його виконання. Йдеться про трансформацію моделі виконання: від переважно одновекторного застосування владно-примусових засобів – до такої організації виконавчого провадження, яка, поряд із примусом, допускає використання диспозитивних і погоджувальних механізмів, за умови збереження законності, остаточності судового рішення, прав третіх осіб та публічного інтересу. Узгоджене виконання є показником інституційної зрілості системи, здатності диференціювати засоби правового впливу залежно від характеру зобов'язання, поведінки сторін і можливості досягнення результату без зайвої ескалації конфлікту.

Медіація у виконавчому провадженні є елементом сучасної моделі правосуддя, оскільки дає змогу поєднати імперативність судового рішення з диспозитивністю допустимих форм його реалізації, державну гарантію примусу – з автономією волі сторін, а формальну обов'язковість рішення – з його фактичним виконанням.

Література:

1. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

2. Case of Hornsby v. Greece. Strasbourg, 19 March 1997. URL : https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58020%22]}

3. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада1950 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

4. Van Rhee C. H. Participatory Enforcement of Judgments and Other Enforceable Instruments: Best European Practices. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2022. Vol. 6. № 14. P. 113-121. https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.2-n000216

5. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

6. Szczekocki P. Mediation and Enforcement Proceedings [Mediacja a postępowanie egzekucyjne]. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2018. Vol. XXVII. № 3. P. 187-195. DOI: 10.17951/sil.2018.27.3.187-195

7. Sławicki P, Ware S. J. Enforcement of Negotiated and Mediated Settlements in the EU and in the Anglosphere: A Comparative Approach. *Studia Iuridica*. 2026. Vol. 111. № 1. DOI: 10.31338/2544-3135.si.2026-111.4

8. Meidanis, Haris P. Enforcement of Mediation Settlement Agreements in the EU and the Need for Reform. *Journal of Private International Law*. 2020. Vol. 16. Issue 2. P. 275-299. DOI: 10.1080/17441048.2020.1796226

9. D'Alessandro E. Results of Mediation and Cross-Border Enforcement of Mediation Agreements. *ERA Forum*. 2013. Vol. 14. Issue 3. P. 409-420. DOI: 10.1007/s12027-013-0309-9

RESTORATIVE JUSTICE AND VICTIM PROTECTION: NEW APPROACHES OF DIRECTIVE (EU) 2026/1472 AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF MEDIATION IN UKRAINE

ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ ТА ЗАХИСТ ПОТЕРПІЛИХ: НОВІ ПІДХОДИ ДИРЕКТИВИ (ЄС) 2026/1472 ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

Vodopian A. I.
student of the Faculty of Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Scientific supervisor - Prof. Havrylyuk R. O.

Водоп'ян А. І.
студентка юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна

Науковий керівник -проф. Гаврилюк Р. О.

Традиційна модель кримінального провадження тривалий час була орієнтована переважно на встановлення факту вчинення правопорушення та притягнення винної особи до відповідальності. Водночас для самого потерпілого результатом злочину є не лише порушення певного права чи заподіяння матеріальної шкоди, а й психологічні, соціальні та інші наслідки, які не завжди можуть бути усунуті виключно шляхом призначення покарання.

Важливим етапом у зміщенні акценту з формального забезпечення прав потерпілого на створення умов для його реальної участі та відновленні стала Директива 2012/29/ЄС, яка встановила мінімальні стандарти щодо прав, підтримки та захисту потерпілих від злочинів. Подальша практика її застосування виявила проблеми, пов'язані з доступом потерпілих до інформації, підтримки та захисту відповідно до їхніх індивідуальних потреб, а також із можливістю ефективної участі у кримінальному провадженні, та необхідність

усунення зазначених недоліків зумовила прийняття Директиви (ЄС) 2026/1472 Європейського Парламенту та Ради від 17 червня 2026 року [1, с. 1].

Однією з найбільш суттєвих змін є посилення індивідуального підходу до потерпілого. Відповідно до оновленої статті 22 Директиви 2012/29/ЄС індивідуальне оцінювання повинно проводитися своєчасно та мати на меті встановлення конкретних потреб потерпілого у підтримці й захисті протягом усього кримінального провадження. При цьому враховуються не лише характер та обставини кримінального правопорушення, а й відносини потерпілого з правопорушником та ризики, які від нього походять [2, ст. 22]. Особа, яка стала потерпілою від злочину, може мати абсолютно різні потреби залежно від характеру правопорушення, віку, стану залежності від правопорушника, характеру завданої шкоди та інших обставин. Особлива увага відповідно до оновлених положень приділяється потерпілим від сексуального та гендерно зумовленого насильства, торгівлі людьми, тероризму, організованої злочинності, катувань, воєнних злочинів, злочинів проти людяності, геноциду та інших тяжких правопорушень. Не менш важливим є те, що індивідуальне оцінювання не повинно залишатися одноразовою процедурою. Директива передбачає можливість його перегляду відповідно до зміни ситуації потерпілого, а також адаптацію вже застосованих заходів підтримки та захисту. Потреби потерпілого можуть змінюватися протягом всього процесу провадження, тому система його захисту повинна бути достатньо гнучкою. Безпосередньо із цим пов'язане питання запобігання вторинній та повторній віктимізації. Директива посилює вимоги до служб підтримки, спеціальних заходів захисту та організації взаємодії між органами, які контактують із потерпілим [1, с. 2-3]. Кримінальне провадження не повинно створювати для потерпілого нової травматизації або фактично змушувати його повторно переживати наслідки правопорушення.

У цьому контексті особливого значення набуває відновне правосуддя. Його основна відмінність від суто каральної моделі полягає в тому, що увага зосереджується не лише на питанні відповідальності правопорушника, а й на

шкоді, заподіяній потерпілому, його потребах та можливостях її відновлення. Відповідно до Директиви 2012/29/ЄС відновне правосуддя передбачає можливість активної участі потерпілого та правопорушника у вирішенні питань, що виникли внаслідок кримінального правопорушення, за допомогою неупередженої третьої особи [2, ст. 2]. При цьому принципово важливо не ототожнювати відновне правосуддя з простим примиренням сторін. Процедури відновного правосуддя можуть застосовуватися лише в інтересах потерпілого, з урахуванням міркувань безпеки та на основі його вільної й поінформованої згоди, яку він має право відкликати у будь-який момент. Перед початком процедури потерпілий повинен отримати повну та неупереджену інформацію про її порядок проведення і можливі результати [2, ст. 12]. Також передбачено, що правопорушник повинен визнати основні факти справи, а будь-яка домовленість має бути досягнута добровільно. Медіація у кримінальному контексті не повинна перетворюватися на інструмент тиску на потерпілого задля швидкого завершення провадження.

Директива прямо передбачає необхідність сприяти направленню справ до служб відновного правосуддя, у тому числі шляхом встановлення відповідних процедур або рекомендацій. Із цього випливає одна з найбільш практичних складових сучасного європейського підходу: право на певну послугу має бути не лише проголошене, а й забезпечене реальною можливістю її отримати. Ця модель також передбачає розвиток загальних та спеціалізованих служб підтримки потерпілих. До них можуть належати правова, психологічна, соціальна, медична та інша допомога. Для потерпілих із особливими потребами передбачаються цільові та комплексні послуги, а держави-члени повинні забезпечувати належну взаємодію між відповідними службами [2, ст. 9, 9а]. Дані зміни не залишають потерпілого один на один з його проблемою.

Для України зазначені положення є особливо актуальними, оскільки українське законодавство вже створило нормативну основу для розвитку медіації. Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою

медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт [3, ст. 1]. При цьому дія Закону прямо поширюється і на кримінальні провадження з метою примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим [3, ст. 3].

Особливе значення для цього типу медіації мають принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості, самовизначення та рівності прав сторін [3, ст. 4]. Водночас сама законодавча можливість проведення медіації ще не означає повноцінного функціонування системи відновного правосуддя. Для цього необхідним є створення механізму, який дозволяв би своєчасно визначати, чи відповідає конкретна справа критеріям для застосування медіації та чи не створює її проведення додаткових ризиків для потерпілого. На мою думку, перспективним є поєднання індивідуального оцінювання потреб потерпілого з механізмом направлення до відповідних служб. У такій моделі першочерговим має бути визначення потреб і ризиків потерпілого, після чого – залежно від ситуації – забезпечення доступу до психологічної, правової, соціальної допомоги або, якщо для цього існують належні умови, до процедури медіації.

Окремої уваги потребує значна кількість потерпілих від воєнних та інших міжнародних злочинів, що зумовлює необхідність не лише забезпечення їхньої участі у кримінальних провадженнях, а й створення комплексної системи підтримки та відновлення. В межах українського євроінтеграційного процесу питання посилення гарантій прав потерпілих уже визначається як окремий напрям удосконалення законодавства. Зокрема, передбачається вдосконалення індивідуального оцінювання вразливості потерпілих та ризиків повторної і вторинної віктимізації, а також посилення процесуальних гарантій окремих категорій потерпілих [4, с. 14-15]. При цьому не кожна ситуація може бути предметом медіації, а формальна згода потерпілого сама по собі не завжди свідчить про реальну добровільність. У випадках залежності від правопорушника, значного дисбалансу між сторонами, загрози залякування або помсти медіація може бути недоречною.

Отже, перспективи розвитку медіації в Україні варто пов'язувати не з максимально широким її застосуванням, а з формуванням якісної системи відбору справ. Медіація повинна бути одним із можливих інструментів відновного правосуддя, який застосовується тоді, коли він відповідає інтересам потерпілого, є безпечним і забезпечує його реальне, а не формальне самовизначення. Європейська модель поступово змінює саме розуміння ролі потерпілого у кримінальному правосудді, в якій йдеться не лише про надання потерпілому певного процесуального статусу та набору прав, а про створення умов, за яких ці права можуть бути реально реалізовані. У цьому сенсі медіація є не альтернативою захисту потерпілого, а одним із можливих механізмів його відновлення.

Література:

1. Directive (EU) 2026/1472 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2026 amending Directive 2012/29/EU establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA. *Official Journal of the European Union*. 2026. L 2026/1472. P. 1-18. URL : https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2026/1472/oj
2. Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA: consolidated text of 20 July 2026. URL : https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2012/29/2026-07-20/eng
3. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20
4. Інформаційна довідка щодо наближення законодавства України до права Європейського Союзу у сфері забезпечення прав потерпілих в кримінальному провадженні, 2026. URL: https://research.rada.gov.ua/uploads/documents/34440.pdf

EUROPEAN STANDARDS OF MEDIATION IN THE CONTEXT OF ENSURING AND PROTECTING HUMAN RIGHTS IN UKRAINE

ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ МЕДІАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ

Golovko O. M.
PhD in Law, Associated Professor of the Department of Intellectual Property and Private Law, Senior Researcher, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine

Головко О. М.
кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри інтелектуальної власності та приватного права, старша дослідниця,
Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського,
м. Київ, Україна

Доступ до правосуддя охоплює можливість звернення до суду та використання альтернативних механізмів вирішення спорів, зокрема медіації. За сприяння нейтрального медіатора сторони можуть самостійно шукати прийнятне рішення, зберігаючи право на судовий захист. Важливими умовами доступності медіації є добровільність, рівність сторін та їхній поінформований вибір. У контексті європейської інтеграції України розвиток медіації потребує належних правових та інституційних умов, які забезпечуватимуть реальну можливість обирати спосіб вирішення спору. При цьому ефективність медіації не варто оцінювати лише за кількістю проведених процедур чи досягнутих домовленостей. Значення мають також дотримання прав учасників, доступність послуг і можливість виконання домовленостей. Такий підхід узгоджується з правовими цінностями Європейського Союзу, передусім повагою до людської гідності, свободою, рівністю та верховенством права, і передбачає збереження автономії особи у виборі способу захисту своїх інтересів.

Ці підходи ілюструє Європейська комісія з питань ефективності правосуддя Ради Європи (European Commission for the Efficiency of Justice, CEPEJ). Розроблені нею керівні положення та практичні інструменти

спрямовані на інтеграцію медіації в систему вирішення спорів. Зокрема, розроблений CEPEJ у 2018 році Mediation Development Toolkit містить інструменти для організації пілотних програм присудової медіації, направлення справ на медіацію, підготовки медіаторів, інформування учасників судових проваджень та оцінювання результативності відповідних механізмів [1, с. 5]. Варто відмітити, що розвиток медіації розглядається Комісією через три взаємопов'язані складові: наявність медіаційних послуг (availability), їхню доступність (accessibility) та обізнаність про медіацію (awareness) [1, с. 3]. Такий підхід дозволяє оцінювати як можливість скористатися процедурою, так і умови, за яких ця можливість може бути реалізована. Серед відповідних чинників розглядаються фінансова й територіальна доступність послуг, інформування учасників спорів, підготовка медіаторів і забезпечення якості процедури [1, с. 8].

Окремої уваги заслуговує включений до Mediation Development Toolkit посібник для адвокатів (Guide to Mediation for Lawyers), розроблений спільно з Радою адвокатських і правничих товариств Європи (CCBE). У ньому підкреслено роль медіації як засобу забезпечення доступу до правосуддя (mediation as a means of access to justice) [1, с. 61]. Така постановка питання актуалізує роль адвокатів у забезпеченні поінформованого вибору процедури, оцінюванні її придатності для конкретного спору та захисті прав і законних інтересів клієнта. Питання інституційного розвитку медіації задля доступності цієї процедури розглядаються й в українських наукових дослідженнях. Так, Романадзе Л. аналізує проблеми функціонування судової системи України в умовах війни та можливості посилення ролі медіації у вирішенні цивільних і господарських спорів [2, с. 16]. Авторка обґрунтовує необхідність розвитку співпраці між судами та спільнотою медіаторів, підвищення обізнаності громадян про медіацію та формування узгоджених підходів до її впровадження [2, с. 25].

Правові засади застосування медіації в Україні визначено Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р, однак законодавче

закріплення процедури ще не забезпечує її доступності [3]. Для цього необхідні механізми інформування населення, належна інфраструктура медіаційних послуг та взаємодія медіаторів із судами й суб'єктами надання правничої допомоги. Специфіку державної політики у цій сфері в 2025 році було проаналізовано в дослідженні Міністерства юстиції України, де розглядаються бар'єри, що обмежують використання медіації, зокрема недостатня обізнаність населення, фінансові витрати, територіальна нерівномірність доступу до послуг та виклики, пов'язані з війною. Серед напрямів державного заохочення медіації серед інших запропонованих розглядається запровадження обов'язкових інформаційно-оціночних зустрічей із медіатором для окремих категорій справ [4, с. 87, 89]. Запровадження таких механізмів потребує обґрунтування, визначення категорій справ, для яких вони можуть бути доцільними, та оцінювання можливих фінансових і процедурних бар'єрів. Визначальним критерієм має залишатися забезпечення усвідомленого вибору сторін і збереження їхнього права на звернення до суду.

Зазначені питання пов'язані, зокрема, з реалізацією Дорожньої карти з питань верховенства права, схваленої Кабінетом Міністрів України 14 травня 2025 року. Розгляд медіації як складової доступу до правосуддя потребує уваги до принципів її проведення. Формальна згода на участь у процедурі не завжди свідчить про достатню свободу волевиявлення та можливість сторони відстоювати власні інтереси. В умовах воєнного стану на це можуть впливати вимушене переміщення, втрата майна, економічна залежність, психологічні наслідки пережитого досвіду та нерівний доступ до правничої допомоги. Тому під час оцінювання медіабельності спору важливо враховувати його правовий характер і фактичні можливості учасників ухвалювати рішення та захищати свої інтереси. У спорах за участю внутрішньо переміщених осіб, ветеранів і ветеранок слід звертати увагу на індивідуальні обставини, зокрема доступ до незалежної правової консультації, необхідної підтримки та можливість припинити медіацію на будь-якому етапі. При цьому належність до зазначених категорій сама по собі не свідчить про обмеження здатності ухвалювати

рішення. Визначальними залишаються конкретні обставини спору та потреби його учасників. Такий підхід дає змогу оцінювати реальні умови участі сторін у медіації та враховувати їх під час подальшого вдосконалення правового регулювання й практики застосування процедури.

Корисними видаються в контексті забезпечення права на доступ до правосуддя рекомендації CEPEJ щодо критеріїв доступності медіації, підвищення обізнаності населення, підготовки медіаторів і взаємодії із судами [1, с. 3]. В той же час, розвиток цих механізмів має супроводжуватися дотриманням принципів добровільності, рівності сторін, забезпеченням поінформованого вибору та збереженням права на судовий захист. В умовах війни та подолання її наслідків особливого значення набуває врахування фактичних можливостей людей захищати свої права, які можуть істотно відрізнятися залежно від життєвих обставин. Тому подальший розвиток медіації в Україні потребує поєднання доступності процедури з дієвими гарантіями прав її учасників. Це передбачає, зокрема, можливість усвідомлено обирати між медіацією та іншими способами вирішення спорів, зберігаючи свободу ухвалення рішень на всіх етапах процедури.

Публікацію підготовлено в рамках Конкурсу «Передова наука в Україні 2026-2028» за проєктом «Захист прав людини в умовах подолання наслідків війни в Україні: на шляху утвердження правових цінностей Європейського Союзу» (реєстраційний номер 2025.07/0051), що фінансується Національним фондом досліджень України за кошти державного бюджету.

Література:

1. European Commission for the Efficiency of Justice. Mediation Development Toolkit: Ensuring Implementation of the CEPEJ Guidelines on Mediation. CEPEJ(2018)7REV. Strasbourg : Council of Europe, 2018. 73 p. URL: https://rm.coe.int/mediation-development-toolkit-ensuring-implementation-of-the-cepej-gui/16808c3f52

2. Романадзе Л. Доступ до правосуддя: роль медіації у воєнні та повоєнні часи. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2022. № 5. С. 13-29. DOI: https://doi.org/10.31617/3.2022(124)02

3. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text

4. Олійник О. М., Лимар Ю. В. Заохочення з боку держави застосування медіації між сторонами конфлікту : дослідження / Міністерство юстиції України, Директорат правосуддя та кримінальної юстиції. Київ, 2025. 89 с. URL: https://library.kpi.kharkov.ua/files/new_postupleniya/zaoder.pdf

ESTABLISHMENT OF THE INSTITUTE OF MEDIATION IN UKRAINE

СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

Kanafar V. I.
Student, Faculty of Law, West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific Supervisor - Associate Professor Podkovenko T. O.

Канафар В. І.
студентка юридичного факультету
Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - доцент Подковенко Т. О.

У багатьох європейських країнах близько 80% спорів розв’язуються за допомогою альтернативних способів вирішення спорів. Одним із таких механізмів є медіація – спосіб урегулювання спорів за участю третьої нейтральної особи. В Україні становлення медіації відбувалося поступово: від традиційних форм примирення до законодавчого закріплення відповідної процедури. Дослідження історії розвитку цього інституту має важливе значення для розуміння його правової природи, особливостей нормативного регулювання та ролі в сучасній системі захисту прав людини.

Врегулювання конфліктів за участю нейтральних посередників має давню історію. Ще задовго до появи сучасних судових систем громади використовували переговори та посередництво для розв’язання суперечок між людьми. На українських землях важливу роль у примиренні сторін відігравали авторитет старійшин, норми звичаєвого права, звичаї та діяльність представників місцевих громад. Водночас ці історичні форми примирення не можна повністю ототожнювати із сучасною медіацією, оскільки вони не мали єдиної законодавчо визначеної процедури та сучасних професійних стандартів [1, с. 298].

У період Київської Русі спори вирішувалися, зокрема, на основі звичаєвого права та положень «Руської правди». Цей правовий збірник регулював питання відповідальності за правопорушення, майнових відносин і відшкодування заподіяної шкоди.

У період дії Литовських статутів, зокрема Статуту Великого князівства Литовського 1588 року, правове регулювання спорів стало більш систематизованим. Важливим прикладом є стаття 85 Статуту 1588 року, яку в науковій літературі пов'язують із письмовим оформленням мирової угоди. Така угода давала змогу зафіксувати досягнуті сторонами домовленості. Це є вагомим свідченням історичного розвитку договірних способів урегулювання спорів, хоча мирова угода не тотожна медіації в сучасному розумінні. У козацьку добу спори розглядалися козацькими судами відповідно до тогочасного правопорядку, звичаїв і правових норм. У громадському житті важливу роль відігравали авторитетні представники громади, які могли сприяти порозумінню між сторонами. Проте такі практики не завжди мали офіційно визначену процедуру, а їх застосування залежало від обставин і місцевих традицій. Тому їх доцільно розглядати як історичні форми примирення, а не як повноцінний аналог сучасної медіації.

Наприкінці XVIII – на початку XIX століття на українських землях діяли різні правові системи залежно від території та державної належності. Спори вирішувалися судами відповідно до чинного законодавства, а в окремих випадках могли завершуватися примиренням сторін або укладенням мирових домовленостей. У XVIII ст. на території України діяла збірка правових норм «Права, за якими судиться малоросійський народ», яка передбачала два способи примирення: за участю посередників, яких називали мирителями («полюбовний суд»), або без них. Мирителів обирали самі сторони спору. Також ними могли бути представники місцевої влади – «урядники графські». Сторони письмово зобов'язувалися не висувати претензій до мирителів, якщо їхнє рішення їх не влаштує [2].

До революції 1917 року в системі російських комерційних судів достатньо високо цінувались процедури примирення. Арбітрами, як правило, виступали не професійні судді, а купці. У радянські часи також існували альтернативні способи вирішення конфліктів і стосувались вони різних галузей права. У сімейних справах та процесах про розірвання шлюбу обов'язковою вимогою закону була досудова процедура примирення. Спори між підприємствами перед тим, як потрапити до Державного арбітражу, також повинні були пройти обов'язкові досудові процедури претензійного порядку. Трудові конфлікти розглядалися спеціальними комісіями з представників трудових колективів та адміністрації підприємств. Більшість побутових суперечок розглядались товариськими судами. Водночас ці історичні форми примирення в різні етапи української держави не можна повністю ототожнювати із сучасною медіацією, оскільки вони не мали єдиної законодавчо визначеної процедури та сучасних професійних стандартів.

Історія медіації в Україні, як повноцінної форми врегулювання конфліктів розпочалася у 1994 році за моделлю «знизу вгору» завдяки ініціативам громадського сектору та фінансовій підтримці міжнародних донорів, зокрема Координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Першопрохідцем у сфері відновного правосуддя став Український Центр Порозуміння, який почав упроваджувати програми примирення між потерпілими та правопорушниками. Невдовзі, у 1997 році, виникла перша комерційно орієнтована структура – Одеська обласна група медіаторів (нині – Одеський Центр Медіації), яка зосередилася на врегулюванні бізнес-конфліктів та сімейних спорів. На початку 2000-х років успішно стартували перші пілотні проєкти «Суд і медіація» на базі модельних судів в Івано-Франківській та Донецькій областях, де були створені спеціальні кабінети досудового примирення сторін.

Протягом 2010 – 2019 років українська медіаційна спільнота перейшла до активної професіоналізації та стандартизації ринку, що відбувалося в умовах відсутності профільного закону. Ключовою подією стало заснування у 2014 році Національної асоціації медіаторів України (НАМУ), яка об'єднала

регіональні осередки та затвердила перший загальнонаціональний «Кодекс етики медіатора». Згодом для розвитку спеціалізованих напрямків було створено Асоціацію сімейних медіаторів України (АСМУ). У цей же період медіація отримала академічне визнання: провідні ЗВО країни запустили перші магістерські програми з врегулювання конфліктів. На законодавчому рівні важливим перехідним етапом стала судова реформа 2017 року, яка ввела у Цивільний процесуальний кодекс та Господарський процесуальний кодекс України інститут «Врегулювання спору за участю судді». Хоча ця процедура не була медіацією у її класичному розумінні, вона суттєво підготувала правове поле та суспільну свідомість до ширшого впровадження інструментів альтернативного вирішення спорів [3, с. 55].

Офіційне правове закріплення та легалізація інституту відбулися 16 листопада 2021 року, коли Верховна Рада України ухвалила базовий Закон України «Про медіацію»№ 1875-IX (набув чинності 5 грудня 2021 року). Цей документ остаточно визначив медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, де сторони самі ухвалюють рішення, а медіатор зберігає нейтральність. Відповідно до статей 9 та 10 цього Закону, медіатором може стати будь-яка особа з повною цивільною дієздатністю та без судимості, причому наявність вищої юридичної освіти не є обов’язковою [4].

На сучасному етапі медіація повністю інтегрована в українську правову систему та має суттєві процесуальні й економічні переваги для учасників конфлікту. Чинне законодавство дозволяє суду зупиняти провадження у справі для проведення медіації на строк до 90 днів. Щоб фінансово стимулювати сторони до примирення, стаття 7 Закону України «Про судовий збір» передбачає, що у разі успішного завершення медіації та укладення мирової угоди держава повертає позивачу з бюджету 60% сплаченого судового збору [5]. Фінальний документ процедури – Угода за результатами медіації – має силу звичайного цивільно-правового договору, є обов’язковим для виконання

сторонами та активно застосовується у бізнесі, сімейних справах та через систему безоплатної правничої допомоги.

Таким чином, медіація в Україні пройшла тривалий шлях становлення від неформальних практик примирення до самостійного правового інституту, орієнтованого на конструктивне врегулювання спорів. Подальший розвиток інституту медіації зумовлює потребу в удосконаленні правових механізмів її застосування, підвищення обізнаності населення, професійної підготовки медіаторів та формування культури діалогу. Практична затребуваність медіації сприятиме розширенню можливостей захисту прав людини, зменшенню рівня конфліктності у суспільстві та розвитку доступних альтернатив судовому розгляду способів вирішення спорів.

Література:

1. Шишка Н. В. Поняття «медіація» як альтернативна форма вирішення спорів: до проблеми праворозуміння. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 4. С. 297-300. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/72

2. Карпенко Р. Історичні передумови впровадження медіації в Україні та інших державах. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 4. С. 28-36. DOI:10.32849/2663-5313/2020.4.05

3. Марина Ю. Закон України «Про медіацію»: основні досягнення та подальші кроки розвитку медіації в Україні. *Legal Bulletin*. 2023. № 9. С. 50-58. DOI: https://doi.org/10.31732/2708-339X-2023-09-50-58

4. Про медіацію : Закон України від 16 листопада 2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 39.

5. Про судовий збір : Закон України від 8 липня 2011 № 3674-VI1 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text

MEDIATION AS A METHOD OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION AND RELIEVING THE BURDEN ON THE JUDICIAL SYSTEM

МЕДІАЦІЯ ЯК СПОСІБ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ТА РОЗВАНТАЖЕННЯ СУДОВОЇ СИСТЕМИ

Kiryk A. Yu.
PhD, Associate Professor, Associate Professor at the Department of International and European Law, Head of the Legal Clinic
Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law
Khmelnytskyi, Ukraine

Кірик А. Ю.
доктор філософії, доцент, доцент кафедри міжнародного та європейського права, завідувач юридичної клініки
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

Ефективність системи правосуддя є однією з найважливіших передумов гарантування права людини на справедливий суд та своєчасний захист прав і законних інтересів. Водночас значне навантаження на суди, тривалість судових розглядів та пов’язані з цим витрати зумовлюють необхідність розвитку альтернативних методів вирішення спорів. Одним із таких методів є медіація, яка передбачає добровільне вирішення конфлікту за участю незалежного та неупередженого медіатора.

В Україні правові засади медіації визначені Законом України «Про медіацію» [1]. Однак, подальший розвиток цього інституту потребує аналізу зарубіжного досвіду, зокрема держав, де медіація використовується як засіб зменшення кількості судових спорів. У цьому контексті особливо актуальним є досвід Італії, де законодавством передбачено обов’язкове проведення медіації для окремих категорій цивільних і комерційних спорів.

Медіація в Італії – це структурований процес, у якому навчений, незалежний медіатор допомагає сторонам спору досягти добровільного врегулювання. Медіатор не вирішує справу, натомість, медіатор сприяє діалогу,

визначає спільну основу та, за запитом, може сформулювати пропозицію, яка не є обов'язковою. Процес є конфіденційним, і ніщо, розкрите під час медіації, не може бути використано в подальших судових провадженнях [2].

Основним нормативно-правовим актом, що регулює інститут обов’язкової досудової медіації у цивільних та комерційних справах в Італії, є Законодавчий декрет від 4 березня 2010 року № 28 [3].Цей декрет прийнято на виконання Директиви Європейського Парламенту та Ради 2008/52/ЄС про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах.

Італійське законодавство передбачає чотири різні види медіації у цивільних та комерційних спорах. Кожен із цих видів вимагає обов'язкової попередньої зустрічі, на якій медіатор разом зі сторонами спору та їхніми адвокатами пояснює завдання та процедури медіації. На цій початковій зустрічі сторони та їхні адвокати мають можливість висловити свою думку, розпочати процес медіації та продовжити його у разі успіху.

Розрізняють такі види медіації:

- добровільна медіація, що ґрунтується на вільному виборі сторін судового провадження;
- медіація, призначена судом, коли судді можуть на свій розсуд зобов’язати сторони судового провадження, навіть у випадках, коли медіація не є обов’язковою, на будь-якому етапі провадження, але до остаточних заяв або усного обговорення позовних вимог, навіть якщо це відбувається в апеляційному суді, спробувати медіацію, надаючи їм 15 днів на вибір медіатора;
- договірна медіація, за якої використання медіації у разі виникнення спору обумовлене як пункт у комерційному договорі між сторонами або у статуті компанії;
- обов’язкова медіація, за якої попереднє використання медіації є юридично обов’язковим та передумовою для подання позову до суду [4].

Відповідно до статті 5 Законодавчого декрету № 28/2010, спроба досудової медіації є обов’язковою процесуальною передумовою для звернення до суду.

Якщо позивач не пройшов медіацію у визначених законом справах, суд оголошує позов тимчасово неналежним і зобов'язує сторони розпочати медіаційну процедуру. Досудова медіація є обов'язковою для спорів щодо прав на нерухомість, поділу майна, спадкування, сімейних угод, оренди, позики, комерційної оренди, медичної відповідальності, наклепу у ЗМІ, страхових, банківських та фінансових договорів, а також питань кондомініумів [2].

Законодавчий декрет передбачає, що необґрунтована неявка сторони на медіацію може бути врахована суддею в наступних судових провадженнях і може призвести до негативних висновків відповідно до статті 116(2) Цивільного процесуального кодексу. Також, сторона, яка не брала участі в медіації, зобов'язана сплатити державі певну суму як санкцію. Ця сума дорівнює сумі, яку сторона мала б сплатити державі під час участі в судовому провадженні. Усі медіаційні процедури у цивільних та комерційних справах повинні завершуватися письмовим звітом, а у випадках, коли сторони досягають угоди, текст медіаційної угоди має бути доданий до звіту. Перший документ готується медіатором, тоді як текст другого може бути складений сторонами та їхніми адвокатами [4].

Слід відмітити, що професійні медіатори повинні пройти акредитовані навчальні курси, організовані та проведені акредитованим навчальним центром з альтернативного вирішення спорів, а також бути акредитованими в групі медіаторів акредитованого постачальника послуги альтернативного вирішення спорів. В іншому випадку вони не зможуть займатися практикою.

Аналізуючи переваги інституту медіації в Італії в порівнянні з судовим процесом, варто відзначити, що першою перевагою є часова ефективність процедури. Відповідно до Законодавчого декрету № 28/2010, тривалість медіаційного провадження за законом обмежена часовими межами від 1 до 3 місяців (загальний строк становить 90 днів з можливістю продовження за згодою сторін), тоді як прискорені схеми дозволяють вирішити спір упродовж кількох тижнів. Натомість розгляд цивільних і комерційних справ у судах

першої інстанції в середньому триває від 2 до 4 років, а подальше апеляційне оскарження додатково розтягує процес на тривалий час [2].

Крім того, слід наголосити на фінансових перевагах медіації, оскільки витрати на медіацію є в три – десять разів нижчими порівняно з видатками на судовий процес. Додатковим стимулом виступають державні преференції, зокрема італійське законодавство закріплює право сторін на отримання податкового кредиту у розмірі до 600 євро за сплачені медіаційні збори, а також звільняє угоду від сплати реєстраційного податку, якщо вартість вимог не перевищує 100 000 євро [2].

Досягнута за результатами медіаційного провадження угода володіє повноцінною юридичною силою та за нормами статті 12 Декрету № 28/2010 набуває статусу виконавчого документа. Для цього достатньо підписання угоди сторонами та засвідчення їхніми адвокатами відповідності укладених умов імперативним нормам права й публічному порядку або підтвердження головою компетентного суду. Отриманий статус дає право на безпосереднє примусове виконання зобов'язань (наприклад, накладення арешту на майно, звернення стягнення на банківські рахунки чи реєстрацію судової іпотеки) нарівні з остаточним рішенням суду [2].

Процедура медіації гарантує повний захист інформаційної автономії сторін та їхньої ділової репутації. Усі відомості, матеріали, заяви та компромісні пропозиції, висловлені під час медіаційних засідань, охороняються законом і не можуть бути витребувані або використані як доказова база в подальших судових розглядах. Це принципово відрізняє медіацію від відкритого судового процесу, судові рішення та засідання в якому мають публічний характер [2].

З урахуванням італійського досвіду доцільно виокремити напрями вдосконалення медіації в Україні. Перш за все слід розширити застосування медіації в окремих категоріях спорів. Доцільно оцінити можливість запровадження обов’язкової інформаційної зустрічі з медіатором або обов’язкової спроби медіації для визначених законом категорій спорів, якщо це не обмежуватиме право на доступ до суду. Також важливо розвивати практику

інформування сторін про можливість медіації та направлення їх до відповідних фахівців за взаємною згодою. Це може сприяти врегулюванню частини спорів без ухвалення судового рішення по суті.

Отже, застосування італійського досвіду в Україні не повинно ґрунтуватися на простому прийнятті окремих правових норм, а радше на адаптації цих інструментів до українських правових умов. Поєднання доступної медіації, належного інформування громадян, співпраці з судами та оцінки процесуальної ефективності може сприяти ефективнішому вирішенню спорів та зменшенню навантаження на судову систему за умови гарантування права кожної особи на правовий захист.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Mediation vs Litigation in Italy (2026): When to Mediate, When to Sue, and Do You Need a Lawyer? *Global Law Experts* URL: https://globallawexperts.com/mediation-vs-litigation-in-italy-2026-when-to-mediate-when-to-sue-and-do-you-need-a-lawyer/

3. DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2010, n. 28. *Portale Normattiva*. URL: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2010-03-04;28!vig=

4. Mediation in Italy. *Mediation-help*. URL: https://www.mediation-help.com/en/mediation-in-italy/

FORENSIC EXPERT'S OPINION AS A TRIGGER FOR MEDIATION AND THE CONCLUSION OF A SETTLEMENT AGREEMENT

ВИСНОВОК СУДОВОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЯК ТРИГЕР ДЛЯ МЕДІАЦІЇ ТА УКЛАДЕННЯ МИРОВОЇ УГОДИ

Kovalchuk O. B.
Head of the sector, Lviv Scientific Research Institute of Forensic Science of the Ministry of Justice of Ukraine
Lviv, Ukraine

Ковальчук О. Б.
завідувач сектором Львівського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України
м. Львів, Україна

Сучасна судова практика України характеризується тривалістю розгляду справ та значними витратами сторін. У таких умовах актуалізується розвиток альтернативних способів вирішення спорів, зокрема медіації.

Водночас важливу роль у формуванні позицій сторін відіграє судова експертиза. Саме після отримання експертного висновку сторони часто вперше отримують об’єктивне уявлення про перспективи спору. Проте потенціал цього етапу для переходу до переговорів та укладення мирової угоди використовується недостатньо.

Відповідно до Закону України «Про судову експертизу», судова експертиза є дослідженням матеріальних об’єктів, явищ і процесів із використанням спеціальних знань з метою надання висновку з питань, що є предметом судового розгляду [1].

Висновок експерта:

- є джерелом доказів у судовому процесі,
- має оцінюватися судом разом з іншими доказами,
- впливає на формування внутрішнього переконання суду.

Однак його значення виходить за межі доказування – він безпосередньо впливає на процесуальну поведінку сторін.

Отримання висновку судової експертизи часто змінює баланс сил у спорі, що може проявлятися у зменшенні або коригуванні позовних вимог, визнанні однією зі сторін часткової відповідальності за обставини, які стали предметом спору, а також у підвищенні готовності сторін до переговорів з метою пошуку взаємоприйнятного рішення та мирного врегулювання конфлікту.

Особливе значення це має у випадках:

1. Змішаної відповідальності сторін.

2. Невідповідності очікувань фактичним результатам експертизи.

3. Високих ризиків програшу справи.

У таких ситуаціях висновок експерта фактично виступає «точкою раціоналізації» конфлікту.

Нормативне підґрунтя для використання експертного висновку як інструменту переходу до переговорного врегулювання спору формують положення Закон України «Про медіацію» [2], а також норми процесуального законодавства, що регулюють укладення мирової угоди, зокрема у Цивільному процесуальному та Господарському процесуальному кодексах України.

Відповідно до зазначених актів, сторони мають право:

- врегулювати спір шляхом медіації як до звернення до суду, так і на будь-якій стадії судового розгляду;
- укласти мирову угоду на підставі взаємних поступок, що відображають їх реальні інтереси та оцінку перспектив спору.

У цьому контексті висновок судової експертизи набуває особливого значення, оскільки забезпечує сторони об’єктивною та науково обґрунтованою інформацією щодо фактичних обставин справи, сприяє конкретизації обставин, які можуть мати значення для визначення меж відповідальності сторін, а також дає змогу більш обґрунтовано оцінити перспективи судового розгляду та його можливі результати.

Разом із тим, чинне законодавство України не містить прямих норм, які б регламентували використання експертного висновку як формалізованого тригера для ініціювання медіація або укладення мирової угоди [3, 4].

Відсутність такої регламентації зумовлює:

- факультативний характер використання експертних висновків у переговорному процесі;
- відсутність усталених процедур переходу від експертного етапу до медіації;
- залежність ініціювання переговорів виключно від процесуальної активності сторін або їх представників.

Таким чином, висновок судового експерта набуває значення неформалізованого, але дієвого інструменту впливу на процесуальну поведінку сторін, який за умови належного врахування його змісту здатний трансформувати судове протистояння у процес досягнення узгодженого врегулювання спору. Це зумовлено тим, що висновок експерта, ґрунтуючись на спеціальних знаннях, сприяє зниженню рівня невизначеності щодо фактичних обставин справи та формуванню у сторін більш реалістичного бачення перспектив її вирішення. Відтак, він опосередковано стимулює сторони до пошуку компромісу та використання механізмів альтернативного врегулювання спорів, зокрема передбачених медіацією.

Незважаючи на значний потенціал медіації як способу врегулювання спорів, сторони нерідко відмовляються від її застосування навіть після отримання висновку судового експерта. Така ситуація може бути зумовлена низкою психологічних, когнітивних, інституційних та процесуальних чинників.

Зокрема, до психологічних чинників належать орієнтація сторін на перемогу в судовому спорі та сприйняття компромісу як власної поразки. Когнітивні чинники проявляються у завищених очікуваннях щодо результатів судового розгляду та вибірковому трактуванні висновку судової експертизи на користь власної позиції. Інституційними перешкодами є відсутність усталеної практики застосування медіації та недостатній рівень її інтеграції в судовий процес. Процесуальні чинники переважно пов’язані з інерцією судового розгляду, коли сторони, вже залучені до тривалого судового процесу, надають перевагу його завершенню шляхом ухвалення остаточного судового рішення, а не пошуку альтернативних способів врегулювання спору.

Ефективне використання висновку судової експертизи у процесі медіації можливе лише за умови належної роботи зі спротивом сторін, який може виникати внаслідок несприйняття або неоднозначного розуміння результатів експертного дослідження. Важливе значення при цьому має правильна інтерпретація висновку, що передбачає доступне та зрозуміле для сторін роз'яснення його змісту, а також зосередження уваги не лише на встановлених фактичних обставинах, а й на можливих ризиках та наслідках подальшого судового розгляду. Такий підхід сприяє об'єктивнішому сприйняттю сторонами результатів експертизи, зниженню рівня конфліктності та формуванню готовності до конструктивного діалогу.

Найбільш сприятливим для ініціювання медіації може бути період безпосередньо після отримання висновку судової експертизи, коли позиції сторін ще не набули остаточного характеру, а результати експертного дослідження можуть спонукати їх до переосмислення власних вимог та підвищення готовності до пошуку компромісного рішення. Важлива роль у цьому процесі належить медіатору, який сприяє зрозумілому сприйняттю сторонами складної інформації, зниженню рівня конфліктності та організації конструктивного переговорного процесу. При цьому медіатор зберігає нейтральність і не здійснює самостійної оцінки висновку, а створює умови для його належного обговорення сторонами та використання під час пошуку взаємоприйнятного способу врегулювання спору.

Таким чином, висновок судового експерта доцільно розглядати не лише як засіб встановлення фактичних обставин справи, а й як важливу основу для переговорного процесу, оскільки результати експертного дослідження можуть сприяти визначенню меж можливої відповідальності сторін та орієнтовного розміру компенсації. Це створює передумови для більш предметного, обґрунтованого та конструктивного діалогу, спрямованого на пошук взаємоприйнятного рішення. Водночас ефективне використання висновку експерта у процесі медіації передбачає зміщення акценту з прагнення до перемоги в судовому спорі на усвідомлення можливих ризиків, оцінку

економічної доцільності продовження судового розгляду та переваг мирного врегулювання конфлікту. Такий підхід узгоджується із загальними засадами медіації, визначеними Законом України «Про медіацію», та сприяє формуванню умов для досягнення домовленості між сторонами.

Література:

1. Про судову експертизу: Закон України від 25.02.1994 № 4038-XII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12#Text

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021. № 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/1875-20#Text

3. Слома В. В. Медіація як спосіб вирішення цивільно-правових спорів. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. № 4(36). С. 89-93.

4. Нестор Н. В. Запровадження медіації в кримінальному процесі України: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : Алерта. 2018. 182 с.

MEDIATION AS A MEANS OF ENHANCING THE EFFICIENCY OF JUSTICE IN UKRAINE

МЕДІАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ

Kolodiuk V. R.
studentof the Faculty of Law, Governance and International Relations Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Assoc. Prof. ChernehaA. P.

Колодюк В. Р.
студентка Факультету права, врядування та міжнародних відносин Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна

Науковий керівник - к.ю.н., доцент Чернега А. П.

Медіація є сучасним способом альтернативного врегулювання спорів, за якого сторони за допомогою нейтрального та неупередженого медіатора самостійно досягають домовленості. Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про медіацію», це позасудова, добровільна, конфіденційна та структурована процедура, спрямована на запобігання або врегулювання конфлікту шляхом переговорів. На відміну від судового розгляду, рішення під час медіації не нав’язується сторонам, а формується ними самостійно з урахуванням їхніх інтересів. Медіація здійснюється відповідно до принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення і рівності прав сторін. Добровільність означає неможливість примушування особи до участі в медіації, а конфіденційність забезпечує захист інформації, отриманої під час процедури. Нейтральність медіатора гарантує, що він не нав’язує сторонам власного рішення, а лише сприяє конструктивному діалогу та пошуку взаємоприйнятного виходу з конфлікту [1, ст. 51].

Медіація може застосовуватися у цивільних, сімейних, трудових, господарських та адміністративних спорах, а також у визначених законом випадках – у справах про адміністративні правопорушення та кримінальних провадженнях. Вона може проводитися як до звернення до суду, так і під час судового провадження або на стадії виконання рішення. Вона не є заміною суду, оскільки медіатор не здійснює правосуддя, не встановлює винуватість сторін і не ухвалює обов'язкового рішення. Роль медіатора полягає у забезпеченні умов для діалогу та допомозі сторонам самостійно знайти прийнятний спосіб врегулювання спору. Тому медіацію доцільно розглядати як додатковий механізм доступу до правосуддя, який може дозволити вирішити конфлікт швидше та без повного судового розгляду [1, ст. 51; 2].

Особливе значення має можливість застосування медіації безпосередньо під час судового провадження. Процесуальне законодавство України прямо передбачає таку можливість: ч. 7 ст. 49 Цивільного процесуального кодексу України, сторони можуть примиритися, у тому числі шляхом медіації, на будь-якій стадії судового процесу. Аналогічні положення закріплені у Господарському процесуальному кодексі України та Кодексі адміністративного судочинства України. У цивільному процесі суд також має з'ясувати під час підготовчого засідання, чи бажають сторони провести позасудове врегулювання спору шляхом медіації. Українська модель передбачає взаємодію суду та медіації без перетворення медіації на обов'язкову стадію судового процесу [3, ст. 492].

Взаємодія суду з медіацією проявляється також у можливості тимчасового зупинення провадження у справі для проведення медіації. Цивільний та господарський процесуальні кодекси передбачають відповідні процесуальні механізми за спільним клопотанням сторін. Водночас законодавець встановив і певні стимули для використання медіації: якщо за її результатами сторони укладають мирову угоду, позивач відмовляється від позову або відповідач визнає позов, законодавство передбачає повернення з державного бюджету 60 відсотків судового збору, сплаченого при поданні позову, а на стадіях

апеляційного чи касаційного перегляду - також 60 відсотків відповідного судового збору. Це свідчить про те, що держава не лише формально визнає медіацію, а й створює економічні стимули для її використання [4, ст. 87].

Важливою перевагою медіації є її потенційна здатність підвищувати ефективність правосуддя. Судовий розгляд потребує дотримання процесуальних форм, строків, дослідження доказів та здійснення інших передбачених законом процедур. Якщо ж сторони здатні самостійно досягти домовленості, необхідність у повному судовому розгляді може відпасти. Це сприяє скороченню часу вирішення спору, зменшенню процесуальних витрат учасників та вивільненню судових ресурсів для розгляду справ, які справді потребують владного вирішення судом. Верховний Суд прямо пов’язує розвиток медіації зі зменшенням навантаження на судову систему та забезпеченням доступу до правосуддя.

Медіація має перевагу і в тому, що її результат може бути ширшим за предмет безпосереднього спору. Сторони можуть домовитися не лише про те, що формально є предметом позову, а й про подальшу поведінку, порядок виконання зобов’язань, строки та інші умови, якщо це не порушує права інших осіб, інтереси держави чи суспільні інтереси. Особливо важливо це у сімейних, трудових та інших конфліктах, де після завершення судової справи правовідносини між сторонами можуть продовжуватися. Тому медіація здатна не просто припинити конкретний спір, а сприяти усуненню причин конфлікту та збереженню можливості подальшої взаємодії між сторонами. Показовим є те, що потенціал медіації в Україні поки використовується недостатньо. У 2026 році Верховний Суд повідомив, що протягом попереднього року в цивільному судочинстві було близько 1,4 млн роз’яснень щодо можливості медіації. Водночас у сімейних спорах за той самий період було лише 11 спроб врегулювання спорів за участю суддів і жодної спроби через медіацію. Ці дані свідчать про суттєву різницю між нормативною можливістю використання медіації та її фактичним застосуванням. Сама наявність законодавчої бази не забезпечує автоматичного поширення медіації - необхідними є довіра

суспільства, професійна підготовка медіаторів та активне інформування учасників спорів [2].

Однією з основних проблем медіації є її залежність від добровільності та готовності сторін до діалогу. Якщо одна зі сторін відмовляється від участі, процедура припиняється, що прямо передбачено ст. 17 Закону України «Про медіацію». Тому обов'язковість медіації не повинна підміняти її добровільний характер; важливішим є забезпечення сторонам можливості зробити усвідомлений вибір на її користь.

Медіація також має обмеження щодо окремих категорій спорів. Вона не проводиться, якщо конфлікт може вплинути на права чи законні інтереси третіх осіб, які не беруть у ній участі. Крім того, її можливості обмежені у спорах, де необхідні владне рішення або захист публічного інтересу. Медіація не є універсальним способом вирішення всіх спорів і має застосовуватися з урахуванням їх характеру та вимог законодавства. Проблемним залишається і виконання домовленостей, досягнутих під час медіації. На відміну від судового рішення, така угода не завжди має силу виконавчого документа, тому її зміст має чітко визначати права, обов'язки, строки та порядок виконання сторонами [2; 5].

Перспективи розвитку медіації в Україні пов'язані насамперед із формуванням культури мирного врегулювання спорів. Необхідно підвищувати правову обізнаність населення, щоб громадяни сприймали суд не як єдиний можливий спосіб захисту своїх прав, а медіацію - як законний та добровільний інструмент врегулювання конфлікту. Важливу роль у цьому процесі мають відігравати судді, адвокати, органи державної влади, система безоплатної правничої допомоги та професійні об'єднання медіаторів.

Не менш важливим напрямом є розвиток професійного інституту медіаторів. Профільний Закон визначає вимоги до медіатора, його права та обов'язки, питання підготовки й професійної етики. Однак ефективність медіації значною мірою залежить не лише від формальної наявності відповідної підготовки, а й від професійної компетентності, довіри до медіатора та

здатності забезпечувати реальну рівність сторін. Тому необхідним є подальше вдосконалення стандартів підготовки медіаторів, їх професійного розвитку та доступності медіації для соціально вразливих категорій населення [1; 5].

Медіація в українській правовій системі повинна розглядатися не як альтернатива правосуддю у значенні його витіснення, а як механізм, що його доповнює. Суд залишається необхідною гарантією захисту порушених прав, особливо у випадках, коли сторони не можуть або не бажають домовитися. Водночас там, де конфлікт допускає переговорне врегулювання, медіація дає можливість сторонам швидше, гнучкіше та з меншими витратами досягти рішення, яке вони самі вважають прийнятним.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.

2. Роль медіації, її розвиток в Україні сьогодні й точки перетину із судочинством обговорили на круглому столі у ВС. URL: https://court.gov.ua/archive/1512317/

3. Цивільний процесуальний кодекс: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст.492.

4. Про судовий збір: Закон України від 8.07.2011 № 3674-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст.87.

5. Медіація в Україні: статистика, аналіз і рекомендації у воєнний та повоєнний час. URL: https://mediation.ua/news/mediaciya-v-ukrayini-statistika-analiz-i-rekomendaciyi-u-voyennij-ta-povoyennij-chas

MEDIATION AS AN INDICATOR OF LEGAL PLURALISM

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНДИКАТОР ПРАВОВОГО ПЛЮРАЛІЗМУ

Krestovska N. M.
Doctor of Law, Professor, Professor at the Department of Maritime Law, National University «Odesa Maritime Academy»,
Odesa, Ukraine

Крестовська Н. М.
доктор юридичних наук, професор, професор кафедри морського права Національного університету «Одеська морська академія»,
м. Одеса, Україна

Одна з основних тенденцій розвитку правових систем сучасності – поступовий відхід від позитивістського праворозуміння, відповідно до якого єдиним суб'єктом правотворчості та правозастосування визнається держава. Правовий плюралізм визнає, що право є не лише продуктом держави, а й результатом дії і взаємодії складних культурних, суспільних та історичних чинників. Це фундаментальне положення концепції правового плюралізму ґрунтується на ідеях засновників соціологічної теорії права (О. Ерліх, Ж. Гурвич, Л. Петражицький, Р. Паунд та ін.) та антропології права (Б. Малиновський, О. Малиновський, Л. Поспішил, К. Бенда-Бекман та ін.). З позиції правового плюралізму визнається співіснування в сучасних суспільствах джерел права різного походження, як мінімум – це державне право, звичаєве право, релігійне право та міжнародне право. Марк Галантер додав до цього переліку внутрішні правила та процеси вирішення спорів в університетах, лікарнях, торгових мережах, спортивних лігах, сім'ях та на робочих місцях, які створюють кілька нормативних систем, що перекривають одна одну, а не створюють один-єдиний державний правовий порядок [1, p. 14-15].

Браян Таманага порівнює сучасні правові системи з плюралізмом правопорядків середньовіччя, зважаючи на те, що сьогодні певні повноваження, якими володіють держави, передаються іншим суб'єктам або трансформуються в інші політичні чи правові конфігурації [2, p. 61], а автор терміну «правовий

плюралізм» Джон Гріффітс доводить, що будь-яке сучасне розвинене суспільство є плюралістичним за своєю суттю, чому й відповідає правовий плюралізм – присутність у соціальному полі більш ніж одного правопорядку [3, p. 1, 38]. Плюралістична правова система органічно доповнює і оформлює економічний та політичний плюралізм сучасного суспільства.

Правовий плюралізм на сьогодні стосується не тільки визнання множинності джерел права, не тільки досліджень правового різноманіття постколоніальних суспільств, не тільки доктринальної ситуації у правознавстві (плюралізм правових вчень [4]), але й інших компонентів правової системи: правовідносин, юридичних установ, практики правотворчості, правозастосування та правореалізації тощо. Зрештою, існує обґрунтована думка про плюралізм правопорядків і наявність серед інших – неофіційного правопорядку [5, с. 356]. Утім, слід погодитись з висновком В. Улиганець, що особливо проблематичним залишається питання співвідношення державних і недержавних нормативних порядків та критеріїв їх визнання як «права» [6, с. 257].

Одним із індикаторів та каталізаторів правового плюралізму у сучасному атомізованому, а відтак, й висококонфліктному суспільстві виступає інститут медіації. Медіація не просто є альтернативним способом вирішення правових конфліктів та спорів, але й простором формування автономного щодо держави правопорядку.

Медіатори та суб’єкти, які забезпечують проведення медіації, об’єднання медіаторів тощо виступають як інституційний складник цього незалежного від державної діяльності правопорядку, в рамках якого ухвалюються правозначущі рішення. Зазначимо, зокрема, що набуття правового статусу медіатора, рівно як і вступ до медіації та вироблення в її результаті рішення конфліктної правової ситуації не потребують, хоча й не виключають, актів державної реєстрації, ліцензування чи дозволу. Більше того держава в особі її представників може виступати як сторона медіації або медіатор у міжнародному конфлікті.

З позицій правового плюралізму всі джерела, що містять норми права (нормативно-правові акти, нормативні договори, правові звичаї тощо), мають соціальну цінність. Правове регулювання медіації та різноманітних аспектів медіаторської діяльності (проведення процедури, вимоги до медіатора, підготовка та сертифікація медіаторів та ін.) в Україні та зарубіжних країнах здійснюється двома різними за походженням сукупностями правових приписів: за допомогою офіційного (державного) права та неофіційного (недержавного) права [7, с. 352]. Зокрема, етичні кодекси медіаторів, правила процедури та стандарти практики та основи навчання медіаторів, розроблені та ухвалені об'єднаннями медіаторів, суб'єктами, які забезпечують проведення медіації, розглядаються як елементи нормативного блоку медіаційного правопорядку. Прикладом тому є Єдиний акт про медіацію (UniformMediationAct) – модельний закон, розроблений Національною конференцією уповноважених з питань уніфікації законодавства штатів та Американською асоціацією юристів з метою уніфікації правового регулювання медіації в різних юрисдикціях США. Повністю або частково він ухвалений 12 штатами та округом Колумбія і слугує базовим орієнтиром для практикуючих медіаторів, судів і сторін спору, які бажають вирішити конфлікт позасудовим шляхом [8].

Окреслимо ознаки недержавного регулювання медіації та медіаторської діяльності, що дозволяють розглядати його як різновид правового регулювання: нормативність (виражена у принципах, засадах, кодексах професійної етики тощо), регулятивність (правила належної поведінки), легітимність та авторитетність (визнання з боку надавачів та отримувачів послуг з медіації). Окремо підкреслимо визнання неофіційного правового регулювання з боку суб'єктів офіційної правової системи, зокрема, судів та адміністративних органів (ухвалення кодексів етики медіатора судами, врахування актів об'єднань медіаторів при розробленні офіційних правових актів тощо). Окремо відзначимо включення окремих нормативів Кодексу професійної етики медіаторів України, який було розроблено і впроваджено 2017 року, до Закону України «Про медіацію».

Договір про проведення медіації, медіаційне застереження, угода за результатами медіації є актами індивідуального правового регулювання, масив яких формує функціональний складник медіаційного правопорядку. Сторони медіації за процедурною допомогою медіатора створюють для себе нове, обов'язкове до виконання правило поведінки, яке інколи виходить за межі моделей правовідносин, передбачених нормами права, але не повинно суперечити їм. Узяті на себе зобов’язання, визначені угодою за результатами медіації, здебільшого виконуються добровільно, оскільки сформовані самими учасниками. Це доводить можливість існування правопорядку без державного примусу.

Правопорядок, створюваний медіацією, не суперечить і навіть не конкурує з офіційним правопорядком. Більше того, перенесення вирішення різноманітних конфліктів (спорів) до сфери медіації здатне суттєво розвантажити судову систему, зекономити суспільні та державні ресурси і покращити доступ до правосуддя. До прикладу, досвід Великої Британії з обов’язковим досудовим зверненням до медіатора у сімейних спорах показує, що медіація заповнила низку прогалин у системі правосуддя, тоді як альтернативні механізми вирішення спорів допомагають сторонам досягати своїх процесуальних і матеріальних цілей [9].

Прийняття Закону України «Про медіацію» стало історичним кроком визнання державою плюралізму у сфері альтернативного вирішення спорів. Цей закон не просто легалізував медіацію та діяльність медіаторів, а виступив інструментом інституціалізації недержавного правосуддя. На типологічній «шкалі» правопорядків цей етап розвитку медіації в Україні слід позначити як «слабкий правовий плюралізм», зважаючи на домінування офіційно-правового регулювання сфери медіаційних відносин та медіаторської діяльності при тому, що держава не забороняє створення та реалізацію норм, яку регулюють медіацію та професійну медіаторську діяльність.

Взаємодія медіаційного та офіційного правопорядку в Україні сьогодні набуває таких форм:

1. Вибіркова інтеграція медіації до юридичного процесу (при збереженні автономії медіації). Відповідно до галузевих норм процесуального права медіація може здійснюватись як до звернення до сторін конфлікту до суду, так і протягом судового провадження. Суд може зупинити провадження у справі на строк, необхідний для проведення медіації, але не більш, ніж на 90 днів. Процесуальне право містить заохочувальні норми для тих, хто вирішив свій спір шляхом медіації до прийняття рішення у справі судом. Якщо сторонами спору за результатами медіації укладено мирову угоду, позивач відмовився від позову або відповідач визнав позов позивачу повертається з державного бюджету 60 відсотків судового збору, сплаченого при поданні позову (статті 251, 253 ЦПК, ст. 130 ГПК).

Окремо слід зазначити правове регулювання медіації як форми відновного правосуддя, де обсяг державної нормотворчості, рівно як і забезпечення проведення медіації є найбільшим (при збереженні автономії медіатора від правоохоронної та судової системи).

2. Автономне регулювання медіації у приватно-правовій сфері, зокрема, корпоративних відносинах. До прикладу, джерелами медіаційного права виступають правила проведення медіації, створювані суб'єктами, що забезпечують проведення медіації – торгово-промислові палати, об'єднання арбітрів та медіаторів, юридичні фірми [10].

Література:

1. Galanter M. Justice in Many Rooms: Courts, Private Ordering, and Indigenous Law. *Journal of Legal Pluralism.* 1981. Iss.13(19). Pp. 1-47.URL: https://doi.org/10.1080/07329113.1981.10756257

2. Tamanaha B.Z. Understanding Legal Pluralism: Past to Present, Local to Global. *Sydney Law Review*. 2007. Vol. 29. St. John's Legal Studies Research Paper No. 07-0080. URL : https://ssrn.com/abstract=1010105

3. Griffiths J. What is Legal Pluralism? *Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law.* 1986. Vol. 18. № 24. P. 1-55. URL :

https://commission-on-legal-pluralism.com/system/commission-on-legal-pluralism/volumes/24/griffiths-art.pdf

4. Дудченко В.В. Традиція правового розвитку: плюралізм правових вчень. Одеса : Юрид. літ., 2006. 304 с.

5. Крижановський А.Ф. Правопорядок суверенної України: становлення та тенденції розвитку (загальнотеоретичне дослідження): дис. …доктора юрид. наук: 12.00.01. Одеса, 2009. 469 с.

6. Улиганець В.Є. Правовий плюралізм в антропології права: досвід держав Африки. *Соціологія права*. 2025. Вип. 2 (51). С. 256-263. URL : https://soclaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2025/2/41.pdf

7. Крестовська Н., Щамбура Д. Регулювання медіації: перетин офіційного та неофіційного права. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 1. С. 352-356. URL : http://lsej.org.ua/1_2021/90.pdf

8. Uniform Mediation Act: National Conference of Commissioners on Uniform State Laws. URL : https://nvbar.org/wp-content/uploads/UniMedAct.PDF

9. Speed A. Just-ish? An analysis of routes to justice in family law disputes in England and Wales. *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*. 2020. Vol. 52. Iss. 3. Pp. 276-307. URL : https://doi.org/10.1080/07329113.2020.1835220

10. Крестовська Н.М., Костиря О.В. Медіація як альтернативний спосіб вирішення приватних морських спорів. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2026. № 5. С. 91-98. URL : https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-5/19

CONSTITUTIONAL FOUNDATIONS OF MEDIATION AS A FORM OF HUMAN RIGHTS PROTECTION

КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ МЕДІАЦІЇ ЯК ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ

Ozel V. I.
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Constitutional and Administrative Law, Faculty of Social, Economic and Legal Sciences, National Transport University,
Kyiv, Ukraine

Озель В. І.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного та адміністративного права факультету соціально-економічних та правових наук, Національний транспортний університет,
м. Київ, Україна

Медіація розширює можливості захисту прав людини завдяки безпосередній участі сторін у врегулюванні конфлікту та визначенні прийнятних для них способів відновлення порушених прав. Значення медіації через призму конституційного права полягає у реалізації свободи особи обирати законні засоби захисту, самостійно приймати рішення щодо форми захисту своїх прав і свобод та, водночас, зберігати доступ до правосуддя.

Безпосередньою конституційною основою медіації є частина 6 статті 55 Конституції України, яка закріплює можливість захисту прав і свобод будь-якими не забороненими законом засобами [1]. У системному зв'язку з гарантією судового захисту це положення дає підстави розглядати медіацію як додаткову позасудову форму захисту, застосування якої розширює вибір особи щодо способу врегулювання правового конфлікту, зберігаючи можливість використання судових механізмів.

Правову конкретизацію цих положень забезпечує Закон України «Про медіацію» [2], де визначено, що медіація є позасудовою процедурою переговорів за допомогою медіатора, спрямованою на запобігання конфлікту або його врегулювання. Позасудова природа процедури зберігається і тоді, коли

вона проводиться під час судового провадження, що допускає стаття 3 Закону України «Про медіацію». Медіатор сприяє комунікації сторін, а зміст домовленостей визначають самі учасники спору.

Змістовою основою медіації є повага до гідності та свободи людини, закріплена у статтях 3, 21 і 28 Конституції України [1]. У процедурі медіації цей основоположний конституційний принцип, на нашу думку, виявляється у визнанні особи самостійним учасником формування рішення щодо власних прав та інтересів. Можливість висловити свою позицію, пояснити потреби й оцінити запропоновані варіанти врегулювання надає практичного значення такій самостійності. Відповідно, тиск, приниження або використання залежного становища учасника суперечать правозахисному призначенню процедури, навіть якщо сторони формально досягли домовленості.

Свобода вибору засобів захисту конкретизується у добровільності медіації. Стаття 5 Закону України «Про медіацію» [2] забороняє примушування до цієї процедури та дозволяє припинити участь у ній у будь-який момент. Конституційне значення добровільності охоплює вільне прийняття рішення як про початок переговорів, так і про їх продовження та погодження результату. Для цього особа має розуміти характер процедури й наслідки майбутніх зобов’язань. Формальна згода, отримана внаслідок погроз або введення в оману, не забезпечує належної реалізації свободи волевиявлення.

Засада рівності, закріплена у статтях 21 і 24 Конституції України, знаходить спеціальне відображення у статті 8 Закону України «Про медіацію» [1; 2]. Практичне забезпечення рівності сторін медіації потребує належної уваги до фактичної нерівності переговорних можливостей. Майнова залежність, недостатня правова обізнаність або труднощі комунікації можуть істотно впливати на здатність учасника захищати власні інтереси. Тому організація процедури має забезпечувати можливість кожної сторони бути вислуханою, залучати необхідну допомогу та оцінювати пропозиції без тиску. Неупередженість медіатора при цьому сприяє збереженню довіри до процедури.

Верховенство права, визнане статтею 8 Конституції України [1], визначає межі свободи домовленостей. Згода сторін сама собою не надає правомірності будь-якому результату переговорів. Частина 3 статті 21 Закону України «Про медіацію» забороняє включати до угоди положення, що порушують права та інтереси інших осіб, інтереси держави або суспільні інтереси [2]. Звідси випливає, що досягнення компромісу необхідно оцінювати з урахуванням його правових наслідків для всіх осіб, яких він стосується. Зокрема, у сімейному конфлікті домовленості батьків мають враховувати права дитини.

Конституційне підґрунтя конфіденційності медіації становлять гарантії невтручання в особисте та сімейне життя людини та захисту інформації про особу, передбачені статтею 32 Конституції України [1]. Стаття 6 Закону України «Про медіацію» встановлює спеціальний режим нерозголошення інформації з передбаченими нею винятками [2]. Конфіденційність сприяє відкритості переговорів, оскільки зменшує побоювання щодо поширення особистих відомостей. Для усвідомленої участі сторони повинні розуміти межі такого захисту ще до обговорення чутливих питань.

Окреме значення має передбачене статтею 59 Конституції України право на професійну правничу допомогу [1]. Участь у медіації може поєднуватися з отриманням незалежної юридичної консультації щодо змісту запропонованої угоди. Розмежування функцій медіатора та захисника, адвоката (та/або представника) випливає зі статті 7 Закону України «Про медіацію», яка забороняє медіаторові надавати рекомендації щодо рішення по суті спору [2].

Співвідношення медіації та судового захисту необхідно визначати з урахуванням юридичних позицій Конституційного Суду України. У Рішенні від 9 липня 2002 року № 15-рп/2002 у справі про досудове врегулювання спорів Суд визнав, що добровільне обрання досудового способу врегулювання не обмежує права на судовий захист [3]. Хоча це рішення Конституційного Суду України було ухвалене задовго до прийняття Закону України «Про медіацію», ця позиція є значущою для обґрунтування свободи вибору правозахисних засобів. Водночас її застосування потребує врахування чинної редакції статті

124 Конституції України, частина четверта якої допускає встановлення законом обов'язкового досудового порядку врегулювання спору [1].

Актуальне розуміння цієї гарантії відображене у Рішенні Конституційного Суду України від 13 листопада 2024 року № 10-р(II)/2024 щодо права на судовий захист під час розв'язання колективного трудового спору. У підпункті 3.7 пункту 3 мотивувальної частини Суд наголосив, що обов'язкове досудове врегулювання не має перешкоджати подальшому зверненню до суду [4]. Хоча предметом цієї справи була інша примирна процедура, сформульований підхід має значення і для визначення конституційних меж медіації. Отже, стимулювання її використання повинно супроводжуватися збереженням реальної можливості судового захисту, якщо спір залишився неврегульованим.

З положенням частини 1 статті 124 Конституції України про здійснення правосуддя виключно судами [1] узгоджується самостійне вироблення сторонами результату медіації. Учасники не передають медіаторові повноваження владно вирішити їхній спір. Відповідно, правозахисний ефект процедури залежить від можливості погодити правомірні та здійсненні способи врегулювання.

Особливої уваги потребує застосування медіації у публічно-правових спорах. Д.А. Костіна досліджує її потенціал як інструменту захисту прав людини у відносинах з публічною владою [5]. Конституційну межу домовленостей у цій сфері встановлює частина друга статті 19 Конституції України [1], адже орган державної влади зобов'язаний діяти в межах визначених законом повноважень. Отже, участь у переговорах не розширює його компетенції та не дозволяє погоджувати відступ від обов'язкових приписів. Допустимість конкретних домовленостей тут має оцінюватися з урахуванням повноважень органу, характеру спірного обов'язку та прав інших осіб.

Проведений аналіз дає підстави визначити конституційні засади медіації як взаємопов'язані вимоги до свободи вибору особою процедури захисту свої прав та свобод, належної участі особи у врегулюванні спору та правомірності

результату врегулювання. Встановлено, що значення конституційних засад медіації полягає у поєднанні автономії сторін із гарантіями, які запобігають порушенню прав під час переговорів. Обґрунтовано, що розвиток медіації як форми захисту прав людини потребує забезпечення усвідомленого волевиявлення, доступності необхідної правничої допомоги та збереження можливості звернення до суду.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
3. Рішення Конституційного Суду України від 9.07.2002 № 15-рп/2002 у справі про досудове врегулювання спорів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v015p710-02#Text
4. Рішення Конституційного Суду України від 13.11.2024 № 10-р(II)/2024 щодо права на судовий захист під час розв’язання колективного трудового спору. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/10_r2_2024.pdf
5. Костіна Д. А. Медіація у публічно-правових спорах: інноваційний підхід до захисту прав людини. *Проблеми законності.*2024. Вип. 166. С. 140-157. DOI: https://doi.org/10.21564/2414-990X.166.312519

INTERACTION BETWEEN COURT AND MEDIATION IN THE CIVIL PROCESS OF UKRAINE: PROBLEMS OF PROCEDURAL HARMONIZATION AND PROSPECTIVES OF MANDATORY PRE-TRIAL SETTLEMENT

ВЗАЄМОДІЯ СУДУ ТА МЕДІАЦІЇ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ГАРМОНІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ОБОВ'ЯЗКОВОГО ДОСУДОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ

Ponomarenko D. Y.
mediator, lawyer of Vinnytsia City Legal Consultation № 1,
Vinnytsia, Ukraine

Пономаренко Д. Ю.
медіатор, адвокат Вінницької міської юридичної консультації № 1,
м. Вінниця, Україна

Сучасний етап реформування вітчизняної правової системи характеризується пошуком ефективних моделей оптимізації судочинства, забезпечення доступу до правосуддя та зменшення колосального навантаження на судову систему. У цьому контексті медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів перестала сприйматися як явище суто теоретичне і посіла вагоме місце в практичній площині завдяки ухваленню Закону України «Про медіацію» [1]. Проте інтеграція медіації в систему здійснення правосуддя досі залишається фрагментарною, а потенціал взаємодії судових органів та інституту медіації реалізований не повною мірою.

Правосуддя за своєю суттю покликане не лише виносити формальні рішення, засновані на нормах позитивного права, а й усувати конфлікт між учасниками суспільних відносин, забезпечувати сталість правопорядку та відновлювати баланс інтересів сторін. Класичний судовий розгляд, побудований на засадах змагальності, нерідко призводить до ескалації конфлікту, коли одна зі сторін визнається переможцем, а інша – переможеною, що нерідко залишає глибинний соціально-психологічний конфлікт невирішеним і провокує подальше оскарження рішення в апеляційному та

касаційному порядках. Натомість медіація пропонує принципово іншу парадигму – модель взаємного виграшу («win-win»), де сторони за сприяння нейтрального посередника (медіатора) самостійно формулюють умови виходу із суперечки.

Взаємозв'язок медіації та судочинства виявляється насамперед у гармонізації процесуального законодавства. Цивільний процесуальний кодекс України вже містить норми, які дозволяють судді зупинити провадження у справі у разі звернення сторін до процедури медіації, а також закріплює можливість врегулювання спору за участю судді. Водночас важливо розмежовувати власне врегулювання спору за участю судді як специфічну процесуальну дію та повноцінну позасудову або судово-анексовану медіацію. Суддя, навіть під час проведення врегулювання спору, обмежений процесуальною формою, своїм офіційним статусом та обов'язком дотримуватися вимог неупередженості на випадок передачі справи іншому судді. Медіатор же не пов'язаний судовими формальностями, має право проводити окремі зустрічі (кокуси), що дозволяє глибше досліджувати реальні потреби та інтереси сторін, які нерідко виходять далеко за межі предмета позову [3, с. 14].

Одним із найбільш дискусійних питань у контексті інтеграції медіації до правосуддя є доцільність запровадження обов'язкової або квазіобов'язкової (зокрема обов'язкової первинної інформаційної зустрічі) медіації для окремих категорій справ. Європейський досвід, зокрема практика Італії, свідчить, що запровадження вимоги пройти обов'язкову інформаційну сесію перед зверненням до суду в спорах про поділ майна, земельних суперечках та сімейних справах значно знизило завантаженість першої інстанції. В українських реаліях існує побоювання, що обов'язковість може порушувати фундаментальний принцип добровільності медіації та право на доступ до суду, гарантоване статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та статтею 55 Конституції України. Проте практика Європейського суду з прав людини (зокрема у справі *MeniniandRampanelliv. BancoPopolare*)

підтверджує, що вимога обов'язкового досудового примирення не порушує право на справедливий суд за умови, що це не позбавляє сторони можливості звернутися до суду згодом, не спричиняє невиправданих витрат і не призводить до спливу строків позовної давності [4, с. 162].

Окрему практичну складність становить механізм фіксації та примусового виконання угод за результатами медіації. Якщо сторони уклали договір про врегулювання конфлікту в межах судового провадження, вони мають можливість затвердити його у формі мирової угоди, яка набуває статусу виконавчого документа. Проте у разі проходження досудової медіації відсутність швидкого і процесуально спрощеного способу надання такій угоді сили виконавчого листа зменшує її привабливість для бізнесу та громадян. Введення інституту нотаріального посвідчення таких угод з можливістю вчинення виконавчого напису або запровадження спрощеної судової процедури валідації медіаційних домовленостей могло б суттєво зміцнити довіру до інституту.

Крім того, критичним елементом взаємодії судів та медіації є професійна підготовка суддівського корпусу. Суддя має не просто формально пропонувати сторонам скористатися альтернативним врегулюванням, а вміти ідентифікувати так звані «медіабельні» спори, де характер відносин сторін (наприклад, триваючі сімейні зв'язки, спільний бізнес, сусідські відносини) вимагає не ухвалення наказового рішення, а збереження подальшої взаємодії. Формування стійкої практики скерування судом сторін на медіацію вимагає наявності чітких інформаційних пунктів при судах та прозорого реєстру кваліфікованих медіаторів [2, с. 56].

Особливу увагу в контексті оптимізації судового розгляду слід звернути на інституційні та фінансові стимули, здатні підвищити привабливість медіації для сторін правового конфлікту. Діючі норми щодо повернення судового збору в разі досягнення примирення (зокрема повернення 60 % ставки судового збору відповідно до положень Цивільного процесуального кодексу України) є важливим кроком, проте на практиці вони не створюють достатньої мотивації для сторін, особливо у майнових спорах зі значною ціною позову. Зарубіжний

досвід свідчить, що гнучкіша система диференціації судових витрат, включно з покладенням частини судових витрат на сторону, яка безпідставно й недобросовісно відмовилася від проходження обов'язкової інформаційної сесії або конструктивної участі в процедурі медіації, суттєво підвищує дисципліну учасників процесу та сприяє деескалації конфліктів ще до початку тривалого судового розгляду.

Не менш актуальним питанням залишається правова природа та гарантії дотримання принципу конфіденційності медіації у співвідношенні із судовим процесом доказування. Згідно з національним законодавством, медіатор не може бути допитаний як свідок щодо інформації, яка стала йому відома під час підготовки або проведення процедури медіації, крім прямо визначених законом винятків (наприклад, у разі загрози життю чи вчинення тяжких злочинів). Проте в судовій практиці нерідко виникають колізії, коли одна зі сторін після невдалої спроби медіації намагається використати в судовому засіданні відомості, визнання фактів або письмові пропозиції, зроблені іншою стороною під час медіаційних сесій. Для забезпечення довіри до інституту медіації необхідне чітке процесуальне закріплення правила недопустимості таких доказів у цивільному процесі, якщо вони були отримані виключно в межах процедури примирення й не підтверджуються іншими незалежними джерелами [2, с. 71].

Водночас цифровізація правосуддя відкриває принципово нові горизонти для інтеграції медіаційних інструментів у повсякденну юридичну практику через розвиток онлайн-врегулювання спорів (ODR – OnlineDisputeResolution). В умовах воєнного стану, масштабного переміщення населення та територіальної віддаленості сторін можливість проведення медіаційних зустрічей за допомогою захищених відеоконференцій або інтеграція відповідних модулів до підсистеми «Електронний суд» стає не просто зручною альтернативою, а критичною необхідністю. Створення в межах єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи окремого функціонала для безпечного обміну пропозиціями та призначення акредитованого медіатора дозволило б автоматизувати початковий етап перевірки спору на предмет «медіабельності».

Це не лише зменшило б витрати сторін на логістику й правову допомогу, а й значно пришвидшило б остаточне вирішення суперечок без надмірного залучення апарату судів [3, с. 10].

Окремим стратегічним вектором виступає зміна професійної парадигми адвокатури та її взаємодії з судовими органами. Традиційне сприйняття адвоката виключно як судового представника («судового бійця»), головною метою якого є процесуальна перемога будь-якою ціною, поступово поступається концепції «юриста-посередника», спрямованого на досягнення стійкого компромісу в інтересах клієнта. Ознайомлення адвокатів з психологією ведення переговорів та практикою супровідного представництва в медіації сприятиме тому, що кваліфіковані правники будуть першими, хто оцінюватиме перспективи мирного врегулювання ще на стадії досудового консультування. Комплексне поєднання належного нормативного регулювання, технологічних рішень та нової правової культури дозволить медіації стати повноцінною складовою сучасної людиноцентричної системи правосуддя.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що медіація та правосуддя не є конкурентними системами, а утворюють комплементарний механізм захисту суб'єктивних прав і законних інтересів. Ефективна взаємодія суду та медіатора забезпечує баланс між авторитетом державного примусу та гнучкістю партнерського врегулювання суперечки. Подальший розвиток цього інституту потребує вдосконалення процесуального законодавства щодо спрощення надання обов'язкової сили результатам досудової медіації, запровадження пілотних проєктів обов'язкових інформаційних сесій для сімейних спорів, а також підвищення рівня правової свідомості як правничої спільноти, так і громадян загалом.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 36. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Альтернативне вирішення цивільно-правових спорів: навч.-метод. посіб. [Електронне видання] / Н. Голубєва, С. Сулейманова, І. Бут, О. Полуніна; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. 134 с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d04aec54-cfa1-493c-b1c8-dce10863983d/content

3. Васюренко О.В., Дяченко В.С., Дяченко Н.П., ЗадоянийА.Г., Слободян В. Р. Медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів у сфері інтелектуальної власності. Вісник економічної науки України. 2022. № 1 (42). С. 9-14. DOI: https://doi.org/10.37405/1729-7206

4. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник–/ авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с. URL: https://dspace.onua.edu.ua/items/61b02d5d-0ef0-43c2-92a8-390669a12bb5

MEDIATION AND AN INTERDISCIPLINARY APPROACH IN FAMILY CASES IN THE COURTS OF THE SLOVAK REPUBLIC

МЕДІАЦІЯ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД У СІМЕЙНИХСПРАВАХ У СУДАХ СЛОВАЦЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

Popovič J. D.
doctorin Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Social Sciences and Humanities, The Greek Catholic Theological Faculty, University of Prešov, Slovakia

Попович Ю. Д.
доктор юридичних наук, доцент кафедри соціальних та гуманітарних наук Грекокатолицького теологічного факультету Пряшівського університету м. Пряшів, Словаччина

Наразі суспільні зміни спричиняють у подружньому та сімейному житті чимало напруги, конфліктів та криз. У сім'ї, між її членами, найчастіше виникають міжособистісні конфлікти, що зумовлені розбіжностями в поглядах, інтересах та позиціях. Якщо мова йде про сім'ю в ширшому розумінні цього слова, то можна говорити про міжособистісні конфлікти між подружжям, батьками та дітьми, а також між родичами. Конфлікт у сім'ї пов'язаний, з одного боку, з особами, які перебувають у взаємозалежних стосунках, і зачіпає їхні найчутливіші особисті сторони, а з іншого боку – з правовими питаннями сім'ї [1, с. 82-83]. Конфлікт означає зіткнення двох або більше повністю або певною мірою взаємовиключних чи протилежних прагнень, сил і тенденцій. Конфлікти можна також охарактеризувати як непорозуміння, розбіжність, суперечність, розкол, суперечку, змагання, сварку, зіткнення, двобій, бійку, боротьбу, поєдинок. За своїм значенням це поняття вказує на розкол, невідповідність, дисгармонію як протилежність гармонії, злагоди. Якщо ми хочемо зрозуміти конфлікти та запобігати їм, ми обов'язково маємо шукати в хаосі певний порядок [2, с. 9].

У фаховій літературі вирішення конфліктів описується за допомогою п'яти стилів: конкурентного, ухильного, адаптивного, компромісного та

інтелектуального. Ці стилі коливаються між двома рівнями – орієнтацією на відносини та орієнтацією на власну вигоду. Конкурентний (змагальний) стиль являє собою екстремальне рішення з чітко визначеним переможцем і переможеним, із сильною орієнтацією на прибуток і мінімальним акцентом на відносинах. Стиль уникнення ґрунтується на пасивному придушенні конфлікту, приносить лише короткострокові переваги та є неефективним у довгостроковій перспективі, оскільки характеризується низькою зацікавленістю як у власних потребах, так і у відносинах. Адаптивний стиль надає перевагу збереженню стосунків та тимчасовому пом'якшенню конфлікту, але у разі складних суперечок не веде до тривалого вирішення. Компромісний стиль прагне до взаємоприйнятного рішення, що є типовим у разі рівноваги сил між сторонами. Найефективнішим способом є інтелектуальний (кооперативний) стиль, який характеризується високою зацікавленістю як у власних потребах, так і у відносинах, і має найбільший потенціал для досягнення взаємовигідного результату, порівнянного з відчуттям перемоги для обох сторін [3, с. 122].

Тому до вирішення сімейних конфліктів слід залучати не лише медіацію, а й інших спеціалізованих експертів, а також застосовувати міждисциплінарну співпрацю.

Медіація є одним із найважливіших альтернативних способів вирішення конфліктів. Її основними характеристиками є добровільність, конфіденційність, неупередженість та орієнтація на майбутнє врегулювання відносин. Особливо у сімейних спорах вона дає змогу створити простір для комунікації, розуміння потреб окремих сторін та пошуку рішень, прийнятних для всіх учасників конфлікту. Значення медіації у трансформації конфліктів, відновленні комунікації та підтримці соціальної згуртованості підкреслюється також у сучасній фаховій літературі та практиці.

Важливим аспектом є також спосіб вирішення конфліктів і непорозумінь – чи відбувається це з повагою та розумінням, чи, навпаки, у атмосфері напруги та замкнутості. Здорове спілкування в родині сприяє довірі, близькості та почуттю безпеки, тоді як його відсутність або неефективні моделі можуть

призвести до напруги, відчуження та проблем у міжособистісних стосунках, тому важливо розвивати вміння ефективно спілкуватися, слухати та висловлюватися з повагою, щоб у сім'ї створювалося середовище, де кожен почувається почутим та прийнятим [4, с. 83].

Предметом медіації у справах про розлучення часто є передання дитини під опіку одного з батьків або почергова опіка, а також форми виховання дитини, контакти з дитиною, розмір аліментів, фінансове та майнове врегулювання між подружжям, а також інші питання. Що стосується участі дітей у медіації, то до цього слід підходити дуже обережно, делікатно та ретельно планувати весь процес, при цьому враховуючи вік дитини. Діти мають брати участь у медіації лише у разі крайньої необхідності. Вони мають долучатися до процесу медіації лише тоді, коли батьки здатні запропонувати їм певні конструктивні рішення щодо ситуації, що склалася. Медіатор може познайомитися з дітьми та оцінити їхні потреби ще до того, як почне працювати з батьками. Можлива також індивідуальна робота з дитиною у формі окремих зустрічей, а також зустрічі, на яких права дитини захищає її опікун. Медіація має на меті не лише врятувати шлюб, а й надати партнерам можливість цивілізованого розлучення та забезпечити прийнятну комунікацію в майбутньому [5, с. 83]. Принцип сімейної медіації полягає в усвідомленні партнерами того, що, незважаючи на розставання чи розлучення, вони й надалі залишаються батьками. Йдеться лише про відокремлення подружнього життя від батьківського. Сімейна медіація балансує на межі сімейного консультування, психотерапії та юридичного консультування [6, с. 172-174].

Незважаючи на те, що в нашому законодавстві сімейна медіація не має чіткого закріплення, все ж завдяки проєктам Європейського Союзу в Міністерстві юстиції спостерігаються певні спроби застосування альтернативних методів вирішення спорів (ADR) у сімейній сфері. Одним із таких зусиль є проєкт «Впровадження заходів щодо підтримки реформи структури та оптимізації процесів у сфері сімейного права», в рамках якого в районних та міських судах було реалізовано мультидисциплінарний підхід (далі

– МДП) у сфері сімейного права. МДП означає такий підхід суду, за якого суд, дотримуючись усіх норм процесуального права та дбаючи про найкращі інтереси дитини, виходить із припущення, що рішення щодо дітей насамперед мають приймати їхні батьки. З цією метою батьків повідомляють, зокрема, під час інформаційної зустрічі батьків у суді, яка відбувається за присутності старшого судового чиновника – координатора (далі – ССЧ – координатор), за потреби також представника органу соціально-правового захисту та психолога обласного суду. Якщо батьки не здатні укласти батьківську угоду, суд для ефективного вирішення конфлікту надасть перевагу співпраці фахівців та суб'єктів, до компетенції яких належить вирішення сімейно-правових конфліктів. Йдеться про випадки, коли встановлений фактичний стан справи не вимагає надання переваги авторитарному рішенню суду. Застосування мультидисциплінарних підходів та принципів альтернативного врегулювання спорів (ADR) допомагає батькам укласти батьківську угоду або відкликати позов. Наводимо статистичні дані за 2025 рік.

У Словаччині у 2025 році координатори брали активну участь у вирішенні тисяч сімейно-правових справ, що стосуються делікатних суперечок між батьками щодо опіки над дітьми, спілкування з ними та пов'язаних з цим батьківських прав і обов'язків. Розгляд цих справ за допомогою інституту VSÚ – координатора виявляється стабільною, ефективною та у багатьох регіонах надзвичайно популярною системою, що підкреслює її важливість у судовому процесі. Застосування мультидисциплінарних підходів та принципів альтернативного врегулювання спорів (ADR) допомагає батькам укласти батьківську угоду або відкликати позови. За кількістю відкликаних позовів у сімейно-правовій сфері лідирує Прешовський край (134), за ним йде Нітринський край (104). Навпаки, найменше відкликаних заяв було у Трнавському краї (33). Кількість відкликань заяв після зустрічі з координатором VSÚ у всіх краях є порівняно низькою порівняно із загальною кількістю розглянутих справ. Показники коливаються від 33 відкликаних заяв у Трнавському краї до 134 відкликаних заяв у Прешовському краї, причому в

більшості країв вони становлять лише незначну частку від загального обсягу справ (MC CP). Незважаючи на те, що цей проєкт не був присвячений насамперед сімейній медіації, ми бачимо тут позитивну тенденцію до застосування мультидисциплінарного підходу до вирішення сімейних справ у судах та застосування альтернативних способів вирішення спорів (ADR).

Сімейні конфлікти становлять комплексну проблему, яка вимагає міждисциплінарних рішень. Медіація надає інструменти для відновлення комунікації та досягнення згоди; міждисциплінарна співпраця медіаторів, психологів, соціальних працівників та духовних наставників може суттєво сприяти захисту сім'ї, запобіганню ескалації суперечок та підтримці культури примирення. Важливим аспектом є також спосіб вирішення конфліктів і непорозумінь – чи відбувається це з повагою та розумінням, чи, навпаки, у атмосфері напруги та закритості. Здорове спілкування в сім'ї сприяє довірі, близькості та почуттю безпеки, тоді як його відсутність або неефективні моделі можуть призвести до напруги, відчуження та проблем у міжособистісних стосунках [7, с. 83].

Семирічний досвід впровадження міждисциплінарного підходу в сімейному судочинстві дозволяє констатувати його значний позитивний вплив на якість та ефективність розгляду сімейно-правових справ. Однією з ключових переваг цієї моделі є посилення ролі батьків у процесі прийняття рішень щодо дитини, що сприяє збереженню їхньої відповідальності, підвищенню рівня співпраці та активній участі у виконанні батьківських обов'язків.

Практика засвідчує, що міждисциплінарний підхід сприяє скороченню тривалості судового провадження, зменшенню навантаження на судову систему та розвитку батьківських компетентностей. Залучення психологів, медіаторів, представників органів соціально-правового захисту дітей та інших фахівців дозволяє комплексно оцінювати обставини справи й створює передумови для досягнення взаємоприйнятних рішень ще до ухвалення судового акта.

Водночас процес реалізації міждисциплінарного підходу супроводжується низкою викликів. До найбільш суттєвих належать плинність кадрів серед

координаторів і психологів, неоднаковий рівень довіри до цієї моделі з боку окремих професійних груп, недостатня координація між залученими суб'єктами, а також труднощі належного відбору справ, придатних для застосування міждисциплінарних механізмів.

Попри існуючі проблеми, міждисциплінарний підхід підтверджує свою ефективність як сучасна модель вирішення сімейно-правових спорів, орієнтована на забезпечення найкращих інтересів дитини, підтримку батьківської відповідальності та розвиток культури співпраці у сфері сімейного правосуддя.

Література:

1. Tragalová D. Rodinná mediácia. Ako deťom neublížiť rozvodom. Bratislava, 2020. 343 c.

2. Paľa, G. a kol. 2021. Mediácia a jej význam pre človeka a spoločnosť. Prešov, 2021. 352 s.

3. Magáčová Žilková I. a kol. Od rodiny k profesionálnej praxi: Ako rodinné vzorce a postoje ku konfliktu formujú budúcich mediátorov a mentorov. In PAĽA, Gabriel – POPOVIČ, Jurij. *Rodinná mediácia v teórii a praxi. Interdisciplinárny dialóg a inovácie pre prax*. Prešov. 2026. S. 120-131.

4. Hunyadiová S., Kardoš T. Komunikácia v rodine – rodinné komunikačné vzorce. In Mičková, Katarína – Lešková, Lýdia. *Rodina dnes: Kríza alebo príležitosť? Verzus krízy a životný ideál Bl. Sáry Salkaházi*. Ružomberok, 2025. S. 83-97.

5. Paľa G., Popovič J. Konflikt – Mediácia – Spoločnosť – Cirkev. Prešov, 2025. 208 s.

6. Gabura J., Gabura J. ml. Rodinný konflikt a rodinná mediácia. Nitra, 2016. 254 s.

7. Hunyadiová S., Kardoš T. Komunikácia v rodine – rodinné komunikačné vzorce. In Mičková, Katarína – Lešková, Lýdia. *Rodina dnes: Kríza alebo príležitosť? Verzus krízy a životný ideál Bl. Sáry Salkaházi*. Ružomberok. 2025. S. 83-97.

SPECIFICS OF APPLYING MEDIATION IN RESTORATIVE JUSTICE INVOLVING MINORS

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ВІДНОВНОМУ ПРАВОСУДДІ ЗА УЧАСТЮ НЕПОВНОЛІТНІХ

Sampara N. M.
PhD in Law,
Senior Lecturer, Department of Civil Law and Procedure
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Сампара Н. М.
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри цивільного права та процесу
Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Сучасний розвиток кримінальної юстиції характеризується прогресивним переходом від звичної каральної моделі реагування на кримінальне правопорушення до модерних підходів, орієнтованих на відновлення порушених прав та інтересів, усвідомлення правопорушником наслідків своєї поведінки та його подальшу реінтеграцію у суспільство. Головним орієнтиром відновного підходу стає пошук балансу між належним реагуванням на заподіяну шкоду, забезпеченням прав сторін та створення умов для їх безпечної комунікації.

Такий напрям узгоджується із конституційними засадами захисту прав людини. Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [3, ст. 3]. Людиноцентричний характер сучасної кримінальної юстиції створює належне підґрунтя для розвитку та застосування відновних практик, зокрема медіації.

Кримінально-правовий конфлікт є основою соціальної взаємодії, оскільки виникає та розвивається у соціальному середовищі за участю конкретних індивідів, чиї права, інтереси та відносини зазнають порушення або змін.

Відновне правосуддя – це підхід до реагування на кримінально-правовий конфлікт, орієнтований насамперед на відновлення порушених прав та інтересів потерпілого, усвідомлення правопорушником наслідків своєї поведінки та прийняття ним відповідальності за заподіяну шкоду.

Особливого значення відновне правосуддя набуває усправах за участю неповнолітніх, оскільки реакція держави на правопорушення дитини має враховувати не лише факт шкоди, а й вік, психологічну зрілість, потреби та інтереси неповнолітнього. У цьому контексті медіація може розглядатися як один із механізмів, здатних об'єднати захист інтересів потерпілого із завданням ресоціалізації неповнолітнього. На відміну від карального підходу, який переважно зосереджується на встановленні факту правопорушення та застосуванні до правопорушника відповідного покарання, відновний підхід спрямований на подолання наслідків конфлікту та відновлення порушених відносин.

Відновне правосуддя сприяє повнішому задоволенню особистих та суспільних інтересів, ніж це відбувається у ході карального правосуддя. У той же час відновне правосуддя покликане не лише змінювати офіційне правосуддя, а й надавати йому відновний характер [1, с. 74].

Ключовим інструментом реалізації відновного правосуддя є медіація. Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація може застосовуватися зокрема, у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим. Вказаний закон закріплює основні принципи медіації: добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [4, ст. 4].

Однак використання загальних принципів медіації у випадках, коли однією зі сторін є неповнолітня особа, не може здійснюватися механічно. Закон України «Про медіацію» передбачає, що у разі участі неповнолітньої особи рішення приймаються з дотриманням вимог законодавства та з урахуванням обсягу її дієздатності [4, ст. 8]. Отже, загальні принципи медіації повинні реалізовуватися безпосередньо з урахуванням вікових та психологічних

особливостей дитини. Однією з ключових особливостей медіації за участі неповнолітнього є забезпечення добровільної участі. Відповідно до статті 5 Закону України «Про медіацію», участь у медіації є добровільною. Ніхто не може бути примушений до врегулювання конфлікту шляхом медіації [4, ст. 5].

Важливим орієнтиром є Конвенція ООН про права дитини, стаття 12 якої визначає право дитини сформулювати власні погляди, вільно висловлювати їх з усіх питань, що її стосуються, а також право на належне врахування її думки відповідно до віку та зрілості [2, ст. 12].

Таким чином, участь батьків або законних представників не повинна підміняти позицію неповнолітнього. Передусім медіатор має створити умови, за яких неповнолітній зможе висловити власні думки, пояснити своє бачення ситуації і запропонувати способи врегулювання конфлікту. Саме тому медіатор у справах за участю неповнолітніх повинен володіти не лише загальними компетентностями у сфері медіації, а й спеціальними знаннями щодо вікових особливостей комунікації з дітьми, ювенальної юстиції та механізмів захисту прав дитини.

Важливим кроком у розвитку інституційних засад відновного правосуддя за участю неповнолітніх в Україні стало запровадження пілотного проєкту «Програма відновного правосуддя за участю неповнолітніх, які є підозрюваними, обвинуваченими у вчиненні кримінального правопорушення», реалізація якого передбачена спільним наказом Міністерства юстиції України, Міністерства внутрішніх справ України та Офісу Генерального прокурора від 22 липня 2024 №2176/5/501/176.

Програма реагує на кримінальні правопорушення за допомогою відновного підходу. Вона спрямована на компенсацію жертвам за заподіяну шкоду та підтримку їхньої реінтеграції, а також запобігання повторному вчиненню правопорушень неповнолітніми. Водночас вона сприяє ресоціалізації неповнолітніх та зменшує фактори ризику їхньої протиправної поведінки [5, п. 4].

Описана особливість надає можливість розглядати медіацію як інструмент, спрямований не тільки на завершення конфлікту, а й на попередження повторної протиправної поведінки. Додаткові заходи ресоціалізації неповнолітнього можуть бути пов'язані із психологічною підтримкою, навчанням та суспільно корисною діяльністю. За таких умов відповідальність неповнолітнього починає набувати іншого змісту. Йдеться не лише про те, щоб дитина зазнала певного покарання, а про те, щоб усвідомила шкоду, вислухала потерпілого та взяла участь у процесі виправляння наслідків своїх дій.

Подальше прогресивне вдосконалення практики застосування медіації щодо неповнолітніх повинне відбуватися за такими напрямами. По-перше, необхідно забезпечувати реальну добровільну участь дитини, виключаючи будь-який тиск. По-друге, необхідно забезпечувати пряму участь неповнолітнього у прийнятті рішень та належне врахування його думок, бачення відповідно до рівня зрілості. По-третє, медіатору необхідно мати у таких справах спеціальну підготовку саме для роботи з неповнолітніми, оскільки загальних навичок медіації недостатньо для потрібного реагування на вікові особливості дитини. По-четверте, відновний процес повинен передбачати не лише факт примирення та відшкодування шкоди, а й потреби сторін, конкретні заходи, спрямовані на ресоціалізацію неповнолітнього та запобігання повторному правопорушенню.

Отже, медіація за участю неповнолітніх осіб має розглядатися не лише як один із способів альтернативного врегулювання кримінально-правового конфлікту, а й як особлива форма участі дитини у процесі відновлення завданої шкоди та усунення наслідків правопорушення. Ефективність відновного процесу залежить не лише від факту укладення угоди, а від якості процесу, добровільної участі сторін, можливості неповнолітнього бути почутим та дійсного врахування потреб потерпілого. Саме поєднання описаних складових дозволяє досягти головної мети відновного правосуддя – не лише завершити конфлікт, а сприяти його конструктивному вирішенню, відновленню порушених прав та соціальній інтеграції неповнолітнього.

Література:

1. Бородавка А. І. Відновне правосуддя як один із видів безоплатної вторинної правової допомоги. *Адаптація правової системи України до прав Європейського Союзу: теоретичні та практичні аспекти*: матеріали IV Всеукраїнської за міжнародною участю наук.-практ. конф. (м. Полтава, 23–24 жовт. 2019 року). Полтава, 2019. Ч. 1. С. 73–78.

2. Конвенція про права дитини: прийнята і проголошена резолюцією 44/25 Генеральної Асамблеї ООН від 20.11.1989 р. Дата останнього оновлення: 16.11.2023. *База даних «Верховна рада України: Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_0 21#Text (дата звернення: 30.09.2026).

3. Конституція України від 28.06.1996 р. Дата останнього оновлення: 01.01.2020. *База даних «Верховна рада України: Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 30.09.2026).

4. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. Дата останнього оновлення: 16.11.2021. *База даних «Верховна рада України: Законодавство України»*. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text (дата звернення: 30.09.2026).

5. Про реалізацію пілотного проєкту «Програма відновного правосуддя за участю неповнолітніх, які є підозрюваними, обвинуваченими у вчиненні кримінального правопорушення»: наказ Міністерства юстиції України, Міністерства внутрішніх справ України, Офісу Генерального прокурора від 22.07.2024 р. № 2176/5/501/176.Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 25.07.2024 р. за № 1116/42461.Дата останнього оновлення: 22.07.2024. *База даних «Верховна рада України: Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1116-24#Text (дата звернення: 30.09.2026).

THE SYMBIOSIS OF MEDIATION AND JUDICIAL PROCEEDINGS

СИМБІ З МЕДІАЦІЇ ТА СУДОЧИНСТВА

Svyripa V. Z.
Mediator, advocat
Ternopil, Ukraine

Свиріпа В. З.
Медіатор, адвокат,
Тернопіль, Україна

Як казав Лесь Курбас, «театр має бути таким, яким суспільство має бути завтра».

Судочинство ж є таким, яким суспільство є зараз. Оскільки воно є відображенням системи цінностей та стану розвитку суспільства.

З врахуванням сучасних тенденцій до демократизації суспільних відносин, запит на пошук нових форм вирішення конфліктів розширюється та становить підвищений інтерес у соціумі. Адже можливість володіти механізмами регулювання прав та свобод є гарантією їх існування, що створює відчуття контролю та безпеки для індивіда.

Судочинство є перевіреною часом формою вирішення правового спору судом на засадах рівності у визначений законом процесуальний спосіб.

Медіація є відносно новою формою вирішення спору. Це процедура створення/відновлення діалогу між сторонами конфлікту з допомогою нейтральної особи на засадах рівноправності задля його вирішення.

Незважаючи на формальну наявність юридичних можливостей для застосування процедури медіації в Україні, реальна практика демонструє незначну частку судових справ врегульованих саме через медіацію. Такий стан правові дійсності є викликом, з яким стикається кожна нова юридична формація. Оскільки існує чітка історично усталена думка у суспільстві про те, що звернення до суду є чи не єдиний правомірним способом вирішення спору. Також побутує страх, за яким пошуку альтернативного позасудового способу

вирішення спору може бути сприйнятий як свідчення слабкість позиції. Поряд з наведеними факторами, існує ряд інших обставин, які створюють для медіації меншу популярність порівняно з правосуддям. Проте, на відміну від судового механізму вирішення спору, медіація дозволяє прийти до оперативного, свідомого та добровільного рішення щодо суперечки та вплинути на майбутні відносини сторін.

Часто вирішення конфлікту не потребує залучення суду взагалі. А знайдені під час медіації рішення, які відображають потреби та інтереси всіх сторонам, можуть бути втілені та виконані свідомо та добровільно сторонами без жодного впливу зовнішніх суб'єктів та інституцій.

Інколи вирішення правового спору неможливе без допомоги правосуддя. Однак і в таких випадках сторони не позбавлені можливості застосовувати інститут медіації. Адже знайдені під час медіації рішення, які пасують всім сторонам, знайдуть сприяння з боку суду у їх закріпленні в рішенні, за умови відповідності позицій сторін принципам судочинства.

Як зазначає Олег Горецький, якість правосуддя вимірюється не кількістю ухвалених вироків, а тим, наскільки добре суспільство вміє вирішувати власні конфлікти загалом, включно з тими способами, які не потребують судді взагалі [4]. Бо хто ж як не учасник конфлікту спроможний свідомо і на власний розсуд оперуючи правами найкращим чином вирішити власний спір.

Медіація та судочинство є визначеними законом самодостатніми механізмами розв'язання спору. Проте факт їх взаємовигідного співіснування заперечити складно.

Медіація сприяє збереженню стосунків, адже через медіаційні техніки залагоджує напруженість. Підтримання відносин часто є ціллю і учасників судового процесу, проте її не завжди легко розпізнати у формальній позиції сторони. Тому втілення потреби у стосунках можливе як шляхом застосування обох згаданих механізмів врегулювання спору, так і кожного зокрема.

Автономності сторін медіації, максимальне їх залучення, добровільність участі та вільний вибір медіатора - характерні особливості медіації, що

відрізняють її від судових способів вирішення спору. І саме через процедуру медіації вказані прояви самовизначення учасників можуть бути втілені у судовому процесі.

Оперативність судового розгляду справи без довготривалих формальних процедур може бути досягнута завдяки процедурі врегулювання спору за участі судді чи судовій медіації.

Збереження репутації під час медіації забезпечується за рахунок принципу конфіденційності. Розгляд ж справ у судах відбувається відкрито, провадження у закритому судовому засіданні допускається у виключних випадках. Тому медіація може стати механізм досягнення приватності у правосудді.

Зазначені вище та ряд інших обставин вказують на те, що обидва способи врегулювання спору: судочинство та медіація можуть як взаємно та корисно співдіяти, так і бути автономними формами вирішення конфліктів.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2.06.2016 № 1402-VIII. URL : https://https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text

3. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

4. Горецький О. GEMME Europe: як європейські судді самі почали пропагувати медіацію. URL : https://femida.ua/news/gemme-europe-yakyevropejski-suddi-sami-pochaly-propaguvaty-mediacziyu/

MEDIATION AT THE TRIAL STAGE AND THE LIMITS OF PROSECUTORIAL POWERS

МЕДІАЦІЯ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ ТА МЕЖІ ПОВНОВАЖЕНЬ ПРОКУРОРА

Teslytskyi A. A.
PhD student Department of Criminal Law and Procedure State Tax University, Irpin, Ukrain

Теслицький А. А.
аспірант кафедри кримінального права та процесу
Державного податкового університету,
м. Ірпінь, Україна

Медіація під час судового розгляду кримінального провадження порушує питання про межі впливу домовленостей між потерпілим та обвинуваченим на підтримання обвинувачення. Конституційна функція прокуратури полягає у підтриманні публічного обвинувачення в суді [1]. Тому прокурор має оцінювати правові наслідки примирення відповідно до закону, зберігаючи самостійність сторін у врегулюванні конфлікту.

Стаття 3 Закону України «Про медіацію» допускає її проведення у кримінальних провадженнях для примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим, зокрема під час судового провадження [2]. Її безпосереднім предметом є врегулювання конфлікту, спричиненого кримінальним правопорушенням. Питання про подальший рух провадження, кримінальну відповідальність та покарання вирішуються в установленому кримінальним процесуальним законом порядку. Домовленість сторін сама по собі не припиняє підтримання обвинувачення.

Межу між сприянням примиренню та проведенням переговорів визначає стаття 469 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України). Частина перша цієї статті виключає прокурора з кола осіб, які можуть допомагати сторонам у домовленостях щодо угоди про примирення. Водночас частина сьома покладає на нього обов’язок інформувати про право на

примирення, роз’яснювати механізм його реалізації та не перешкоджати укладенню відповідної угоди [3].

Для оцінки результатів медіації необхідно розмежовувати передбачені законом способи їх процесуального оформлення. І. В. Грицюк та І. О. Касьянов звертають увагу на відмінність інституту примирення за кримінальним законом від інституту угод у кримінальному процесі [4]. Якщо домовленість оформлюється як угода про примирення, її допустимість, зміст та затвердження перевіряються за статтями 469, 471, 474 КПК України. Затвердження угоди здійснюється вироком із призначенням узгодженого покарання, що передбачено статтею 475 КПК України [3]. Угода за результатами медіації набуває такого значення лише за дотримання вимог КПК України.

Інший механізм передбачає стаття 46 Кримінального кодексу України (далі – КК України). Вона встановлює звільнення від кримінальної відповідальності особи, яка вперше вчинила кримінальний проступок або необережний нетяжкий злочин, примирилася з потерпілим та відшкодувала збитки або усунула шкоду, з урахуванням установлених законом винятків [5].

У провадженні у формі приватного обвинувачення примирення може супроводжуватися відмовою потерпілого від обвинувачення. Її наслідки визначаються частиною четвертою статті 26 та пунктом 7 частини першої статті 284 КПК України, які містять виняток щодо кримінального правопорушення, пов’язаного з домашнім насильством [3]. Натомість відмова прокурора від підтримання державного обвинувачення за статтею 340 КПК України зумовлюється переконанням у тому, що пред’явлене обвинувачення не підтверджується. Досягнення примирення не замінює цієї підстави. Змішування зазначених механізмів спричиняє помилковий вибір виду судового рішення та його правових наслідків.

Особливе значення має оцінка правової кваліфікації та умов угоди про примирення. Узгоджене сторонами покарання не виправляє помилкової кваліфікації діяння. Передбачена статтею 474 КПК України перевірка угоди належить суду. Прокурор може викласти мотивовану позицію щодо

суперечності її умов закону, порушення прав інших осіб, сумнівів у добровільності або очевидної неможливості виконання зобов'язань [3]. Такі доводи мають спиратися на конкретні обставини, які відповідають визначеним законом підставам відмови у затвердженні угоди.

Між правовою оцінкою результату медіації та збереженням конфіденційності переговорів також існує межа. Стаття 6 Закону України «Про медіацію» охоплює конфіденційністю, зокрема, висловлені судження, пропозиції сторін та зміст досягнутої угоди [2]. Тому навіть передання результату переговорів потребує дотримання правил розкриття відповідної інформації. Прокурор має оцінювати документи й відомості, подані у законний спосіб для вирішення процесуального питання, без вимоги розкрити весь перебіг медіації.

Такий підхід узгоджується з Рекомендацією Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec(2018)8. Її положення передбачають вільну та поінформовану згоду учасників, конфіденційність і недопустимість використання участі у відновному правосудді як доказу визнання винуватості. Повідомлення посередника про результат процедури не повинно розкривати зміст обговорень чи містити оцінку поведінки сторін [6].

Отже, межі повноважень прокурора щодо результатів медіації визначаються законними передумовами обраного процесуального рішення, самостійністю сторін та конфіденційністю переговорів. Розмежування правових наслідків примирення забезпечує мотивованість позиції прокурора та належну реалізацію державного обвинувачення в суді.

Література:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

3. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text

4. Грицюк І. В., Касьянов І. О. Окремі аспекти примирення винного з потерпілим під час вчинення кримінальних правопорушень проти громадського порядку та моральності. *Ірпінський юридичний часопис*. 2023. № 3 (12). С. 185-193. URL: https://ojs.dpu.edu.ua/index.php/irplegchr/article/view/140/139

5. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text

6. Recommendation CM/Rec(2018)8 of the Committee of Ministers to member States concerning restorative justice in criminal matters : adopted on 3 October 2018. URL: https://rm.coe.int/recommendation-cm-rec-2018-8-of-the-committee-of-ministers/1680a72c59

APPLICATION OF RESTORATIVE JUSTICE IN CASES INVOLVING JUVENILE OFFENSES: PROPORTIONALITY OF THE RESPONSE

ЗАСТОСУВАННЯ ВІДНОВНОГО ПРАВОСУДДЯ У СПРАВАХ ПРО КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ: ПРОПОРЦІЙНІСТЬ РЕАГУВАННЯ

Timofieieva L. Yu.
PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Criminal Law Department of National University «Odesa Law Academy», Mediator, Attorney,
Odesa, Ukraine

Тімофєєва Л. Ю.
кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри кримінального права Національного університету«Одеська юридична академія», медіатора, адвокат,
м. Одеса, Україна

Принцип пропорційності – це принцип, який сприяє застосуванню засобів кримінально-правового реагування (покарань, засобів кримінально-правового характеру, звільнення від кримінальної відповідальності тощо) 1) необхідних, 2) співмірних із тяжкістю вчиненого кримінального правопорушення та спричиненою шкодою, 3) легітимних в контексті цілей, завдань кримінального права, індивідуальних особливостей людини.

Механізм пропорційного реагування на кримінальні правопорушення включає такі складові: 1) чітку кваліфікацію виявленого діяння; 2) призначення покарання, відповідного спричиненій шкоді (загрозі спричинення шкоди); 3) застосування засобів кримінально-правового характеру щодо фізичних та/або юридичних осіб; 4) відшкодування шкоди; 5) відновлення (якщо це можливо).

Водночас сучасна практика правозастосування ілюструє недостатність можливостей системи кримінально-правового реагування на кримінальні правопорушення. Потерпілий не має достатньо можливостей для реалізації своїх прав та свобод, зокрема для своєчасного відшкодування та/або усунення шкоди; впливу на застосування певних засобів реагування на кримінальне правопорушення; отримання своєчасного та належного інформування щодо

кримінального провадження (наприклад, застосування до особи, яка вчинила кримінальне правопорушення заходів посткримінального заохочення, внаслідок яких вона опиняється на свободі раніше). Тим паче традиційне кримінальне правосуддя не розраховане на визнання досвіду насилля потерпілого, забезпечення можливості бути вислуханим (для потерпілого та особи, яка вчинила кримінальне правопорушення).

Застосування програм відновного правосуддя також можуть визнаватись пропорційним реагування на вчинене кримінальне правопорушення (як допоміжних засіб, а не заміна традиційному правосуддю). Особливо це може бути враховано в межах легітимності як складової «тесту на пропорційність».

Натомість, модель відновного правосуддя дає таку можливість. Окремі аспекти проблематики відновного правосуддя досліджують вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема Н. М. Крестовська, І. Г. Терещенко, В. О. Туляков, Г. Зер, Н. Крісті та ін..

Кожна із залучених сторін у моделі відновного правосуддя має специфічні потреби після вчинення правопорушення і що ці потреби мають бути задоволені для здійснення правосуддя (McCold&Wachtel, 2003; Wenzeletal., 2008; Zehr, 2015). Для задоволення цих потреб сторони, безпосередньо зацікавлені у справі, повинні брати в ній особисту участь. Дж. Джонас (J. Jonas) та інші дійшли до висновку, що участь у медіації між жертвою та правопорушником може бути пов’язана зі зниженням ризику повторного вчинення правопорушень [1].

Координаційним центром з надання правничої допомоги реалізується пілотний проєкт з відновного правосуддя за участю неповнолітніх. Станом на 9 вересня 2025 року у межах реалізації Програми між сторонами медіації було укладено 90 угод за результатами медіації [2].

У одній із справ про ДТП (справа № 335/7800/23), яка реалізувалась в межах програми, суд врахував підхід держави до реакції на злочини з каральної на гуманістичну [3]. У кримінально-правовому конфлікті примирення потерпілого з обвинуваченим у вчиненні злочину відбулося за результатами

медіації з дотриманням принципів відновного правосуддя. Було застосовано положення ст. 46 КК [4].

Це лише один приклад. Оскільки одним з основоположних принципів відновного правосуддя є принцип конфіденційності, багато таких історій залишається в тіні. Однак деякі з них фактично є історіями порятунку майбутнього і молодих людей, і потерпілих від їх поведінки.

Однак застосування підходів відновного правосуддя потрібно також і щодо дорослих. Нажаль зараз, державою в межах БПД такі програми не фінансуються. Однак індивідуально особи також можуть звертатись до медіаторів та подавати для врахування судом медіаційні угоди. Крім того, громадською організацією «Фокус права» реалізовувався пілотний проект, який охоплював як неповнолітніх, так і дорослих. Завдяки цьому проєкту також було підготовлено медіаторів за спеціалізацією «Відновне правосуддя» для проведення медіацій як в межах БПД, так і справ ГО «Фокус права». Громадська організація продовжує проводити медіації *PROBONO*.

Програми відновного правосуддя використовують правові можливості, які вже передбачено КК та КПК України. Це застосування звільнення особи від кримінальної відповідальності у зв'язку з примиренням з потерпілим у разі якщо особа вчинила вперше кримінальний проступок або нетяжкий злочин (ст. 46 КК); укладення угоди про примирення щодо кримінальних проступків або нетяжких злочинів та у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення (ст. 469, 477 КПК); пом'якшення відповідальності (ст. 66 КК); перехід на покарання нижче нижчої межі (ст. 69 КК); застосування звільнення від покарання з випробуванням (ст. 75 КК) тощо. Угода про примирення впливає на долю засудженого не тільки через зменшення/зміну покарання, але й через трансформацію його посткримінальної поведінки. Однак, якщо навіть медіаційна угода не укладена, це не означає, не досягнення задач відновного правосуддя. Людина, яка брала участь у процедурі вже задумалась про вчинене, про наслідки для її життя, для інших людей, подумала над самою процедурою. Це вже результат.

В межах інших моделей відновного правосуддя (відновні кола, діалогові практики) можна забезпечити участь потерпілих – громадськості, третіх осіб (згідно із широким підходом). Такі моделі могли б надати можливість більш широкого залучення осіб, які так чи інакше постраждали від кримінального правопорушення. Це зокрема стосується шкоди, спричиненої кримінальними правопорушеннями проти довкілля, корупційними кримінальними правопорушеннями, у сфері господарської діяльності тощо. Зокрема такий широкий підхід до потерпілого зазначається у Директиві (ЄС) 2024/1203 про захист навколишнього середовища за допомогою кримінального права, яка замінює Директиви 2008/99/ЄС та 2009/123/ЄС. Зараз Програми БПД неможливо реалізувати щодо осіб, які заподіяли шкоду державі, громадським інтересам; коли відсутня потерпіла у розумінні КПК. Зокрема, у випадку кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки України та інших.

Статистику щодо медіацій у повному обсязі неможливо та недоцільно відстежити, враховуючи специфіку процедури. Саме тому медіаційні та відновні практики досі сприймаються як інновації. Насправді медіація в Україні існує та успішно реалізується протягом більше ніж 30 років завдяки відданій роботі медіаторів (Одеської обласної групи медіаторів, Української академії медіації та ін.). Відповідні проекти реалізовувались навіть без закону «Про медіацію», без офіційних програм, без фінансування, без визнання медіації як професії тощо.

Та слід подумати над механізмом відображення конкретних результатів щодо впливу підходів відновного правосуддя (в тому числі реалізації програми в межах БПД) на зниження злочинності та віктимізації, а також вплив на конкретних потерпілих.

Висновки. Застосування програм відновного правосуддя також можуть визнаватись пропорційним реагування на вчинене кримінальне правопорушення (як допоміжних засіб, а не заміна традиційному правосуддю). Завдяки відновному правосуддю має більше можливостей для одержання

відшкодування та усунення шкоди потерпілого, бути почутими, отримати відповіді на хвилюючі питання, мати вплив на вирішення власної ситуації, в певних ситуаціях зберегти відносини для обох сторін.Застосування програм відновного правосуддя та підходів відновного правосуддя надзвичайно важливе як для неповнолітніх, так і для дорослих.

Література:

1. Jonas J., Zebel S., Claessen J., Nelen H. How can the victim-offender mediation process contribute to a lower risk of reoffending? A synthesis literature review. *The International Journal of Restorative Justice*. 2023. Vol. 6, No. 2. P. 207-234. DOI: 10.5553/TIJRJ.000144

2. Щорічний звіт: програма відновного правосуддя за участю неповнолітніх, які є підозрюваними, обвинуваченими у вчиненні кримінального правопорушення. З 9 вересня 2024 року по 9 вересня 2025 року. 35 с. URL: https://legalaid.gov.ua/wp-content/uploads/2025/09/shhorichnyj-zvit-vidnovne-09-09-2024-r-09-09-2025-r.pdf

3. Відновне правосуддя: приклад гуманістичного підходу до реакції на злочини. Сайт Безоплатної правової допомоги. *Успішні практики*. 2 листопада 2023 р. URL: https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/vidnovne-pravosuddya-pryklad-gumanistychnogo-pidhodu-do-reakcziyi-na-zlochyny/

4. Ухвала Орджонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 3 жовтня 2023 р. Справа № 335/7800/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113939997

MEDIATION AS AN EFFECTIVE GUARANTEE OF THE RIGHT TO A FAIR TRIAL

МЕДІАЦІЯ ЯК ДІЄВА ГАРАНТІЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД

Todoresi A. I.
third-year student (bachelor's degree) of the Faculty of Law, Governance and International Relations Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Assoc. Prof. Cherneha A. P.

Тодоресі А. І.
студентка факультету права, врядування та міжнародних відносин Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна

Науковий керівник - к.ю.н., доц. Чернега А. П.

Право на справедливий суд є фундаментальною засадою сучасного правопорядку, гарантованою статтею 55 Конституції України та процесуальним законодавством. Водночас надмірне навантаження на суди, тривалі строки розгляду справ і високі витрати сторін створюють перешкоди для ефективного захисту прав. Це актуалізує застосування альтернативних способів врегулювання спорів, зокрема інституту медіації.

Особливої актуальності проблема набуває в умовах воєнного стану в Україні. Повномасштабна агресія, зміна підсудності судів, кадровий дефіцит та міграція населення ускладнюють судочинство й збільшують строки розгляду справ. У таких умовах медіація виступає гнучким позасудовим механізмом, що розвантажує суди, знижує рівень конфліктності та забезпечує реальний доступ до правосуддя. Це зумовлює потребу дослідження медіації як гарантії права на справедливий суд у контексті європейських стандартів та національного законодавства [7, ст. 52; 14, с. 130].

Стаття 6 Європейської конвенції з прав людини 1950 р., гарантоване кожному право на справедливий суд у розумні строки. Європейський суд з прав

людини зазначає, що це право не є абсолютним і може обмежуватися чи змінюватися, якщо це має виправдану мету та є пропорційним. Для цього Рада Європи у своїх рекомендаціях, зокрема № R (81) 7 щодо полегшення доступу до правосуддя, № R (86) 12 щодо зменшення навантаження на суди, № R (99) 19 щодо медіації у кримінальних справах та Rec(2002)10 про медіацію у цивільних справах, постійно радить розвивати медіацію [1; 2: 6].

Директивою ЄС 2008/52/ЄС закріплені гарантії зупинення строків позовної давності на час медіації, виконання медіаційних угод та процесуальний імунітет медіатора. Важливими є й правові позиції судів: у справі «Deweerv. Belgium» ЄСПЛ підтвердив допустимість відмови від судового розгляду на користь позасудового врегулювання за умови її повної добровільності; у справі «*Momčilović v. Croatia*» наголосив, що позасудове примирення запобігає надмірній тривалості судочинства; а Суд ЄС у справі «*RosalbaAlassiniandOthers*» визнав обов'язкову або рекомендовану досудову медіацію сумісною із правом на доступ до суду [2; 3; 4; 5].

Прийняття Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 р. № 1875-IX гармонізувало національне законодавство із європейськими стандартами. Закон визначає медіацію як позасудову добровільну та конфіденційну процедуру, що може застосовуватися як до звернення до суду, так і під час судового провадження або виконання рішення. Принципи добровільності, конфіденційності та процесуального імунітету медіатора, його нейтральності та рівності сторін виступають безпосередніми гарантіями захисту прав учасників спорів [7, ст. 52].

Процесуальне законодавство України передбачає чіткі стимули для медіації: ЦПК України 2004 р. (п. 4^1 ч. 1 ст. 251, ч. 1 ст. 142), ГПК України 1991 р. (п. 3^1 ч. 1 ст. 227, ч. 1 ст. 130) та КАС України 2005 р. (п. 4 ч. 1 ст. 236) зобов'язують суд зупинити провадження на час медіації (до 90 днів) і передбачають повернення 60% судового збору при укладенні мирової угоди. Крім того, КПК України (ст. 56, ст. 468-471) гарантує інститут угоди про

примирення в межах відновного правосуддя [8, ст. 492; 9, ст.56; 10, ст. 446; 11, ст. 88].

У науковій доктрині медіація розглядається як розширення національних засобів захисту. У Науково-практичному коментарі до Закону України «Про медіацію» підкреслено, що медіація не замінює суд, а виступає субсидіарним інструментом, де угоди виконуються добровільно за принципом «виграш-виграш». Дослідниця Анжеліка Шеремет зазначає, що медіація забезпечує «рівність зброї» та допомагає досягти компромісу з урахуванням дійсних інтересів сторін. Дмитро Піддубний доводить особливу цінність медіації під час воєнного стану як безпечного та гнучкого способу розв'язання спорів, а V. Hamaiunova аналізує відповідність медіації статті 6 ЄКПЛ і її роль у забезпеченні розгляду складних справ у розумні строки [12, с. 33; 13, с. 118; 14, с. 131; 15].

Медіація є дієвою гарантією права на справедливий суд. Вона забезпечує дотримання стандарту «розумного строку» за рахунок розвантаження судів, гарантує рівність і конфіденційність завдяки вітчизняному процесуальному законодавству, а в умовах воєнного стану виступає незамінним інструментом збереження доступності правосуддя.

Література:

1. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 4 листопада 1950 р.. Конвенцію ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17 липня 1997 р. *Офіційний вісник України.* 1998. № 13. Ст. 270.

2. Справа «Deweerv. Belgium» (заява № 6903/75): рішення Європейського суду з прав людини від 27 лютого 1980 р. URL: https://hudoc.echr.coe.int

3. Справа «Momčilović v. Croatia» (заява № 42413/10): рішення Європейського суду з прав людини від 26 березня 2015 р. URL: https://hudoc.echr.coe.int

4. Справа «RosalbaAlassiniandOthersv. TelecomItaliaSpA» (об'єднані справи C-317/08-C-320/08): рішення Суду Європейського Союзу від 18 березня 2010 р. URL: https://infocuria.curia.europa.eu

5. Про деякі аспекти медіації у цивільних та комерційних справах: Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. *Офіційний вісник ЄС*. 2008. L 136. Ст. 3-8.

6. Рекомендація Rec(2002)10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам про медіацію у цивільних справах від 18 вересня 2002 р. URL: https://search.coe.int

7. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 52.

8. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-42. Ст. 492.

9. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

10. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35-37. Ст. 446.

11. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9-13. Ст. 88.

12. Закон України «Про медіацію»: Науково-практичний коментар станом на 1 квітня 2023 р. За заг. ред. О. О. Кармази, Т. В. Федоренко, П. О. Ізуїти. Київ: Талком, 2023. 241 с.

13. Шеремет А. В. Медіація у цивільному процесі та право на справедливий суд. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2024. № 2. С. 115-121.

14. Піддубний Д. І. Розвиток інституту медіації в умовах воєнного стану в Україні. *Juris Europensis Scientia*. 2022. № 3. С. 130-134.

15. Hamaiunova V. Exploring the Impact of Mediation Integration on Fair Trials: Article 6 ECHR Analysis. *SLSA Annual Conference*, Portsmouth, 2024.

LEGAL REGULATION OF MEDIATION: INTERNATIONALEXPERIENCE AND UKRAINE

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕДІАЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНА

Troshkina K.
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of General Legal Disciplines and Public Administration, Central Ukrainian State University named after Volodymyr Vynnychenko, Kropyvnytskyi, Ukraine

Трошкіна К. Є.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри загальноправових дисциплін та державного управління Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка, м. Кропивницький, Україна

Сучасна міжнародна та національна правозастосовна практика засвідчує посилення ролі альтернативних способів урегулювання спорів у механізмі захисту прав, свобод і законних інтересів учасників правовідносин. Їх використання поряд із традиційними судовими процедурами зумовлене необхідністю підвищення ефективності вирішення правових конфліктів, забезпечення доступності правосуддя та розширення можливостей сторін самостійно визначати прийнятний спосіб урегулювання спірних правовідносин. У цьому контексті медіація постає одним із перспективних інструментів консенсуального врегулювання конфліктів, що ґрунтується на добровільній участі сторін, їхньому самовизначенні та сприянні незалежного й неупередженого посередника.

На відміну від судового розгляду, у межах якого компетентний орган вирішує спір шляхом ухвалення обов’язкового рішення відповідно до застосовних норм права, медіація орієнтована на пошук взаємоприйнятного рішення самими учасниками конфлікту. Її сутність полягає не у визначенні сторони, яка має рацію, та сторони, яка програла, а у створенні належних умов для конструктивного діалогу, виявлення дійсних інтересів учасників і

досягнення домовленостей, що відповідають їхньому волевиявленню та вимогам законодавства. Водночас медіація не підміняє судову форму захисту прав, а доповнює її, розширюючи інструментарій урегулювання конфліктів.

Правове регулювання медіації має вагоме значення для формування багатокомпонентної системи захисту прав та законних інтересів, у якій судові й позасудові механізми взаємодіють у межах визначених законом процедур. Застосування медіації потенційно сприяє скороченню часових і фінансових витрат, пов'язаних із вирішенням спорів, збереженню особистих, сімейних і ділових відносин, а також розвитку практик відповідального діалогу та взаємного врахування інтересів. Проте досягнення зазначених результатів залежить від сукупності правових та організаційних чинників, зокрема належного нормативного забезпечення, професійної компетентності медіаторів, дотримання принципів процедури та наявності правових механізмів реалізації досягнутих домовленостей.

Важливим кроком у становленні національної системи медіації стало прийняття Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX, який закріпив правові засади проведення медіації, визначив її основні принципи та встановив вимоги до медіаторів [1].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про медіацію» медіація визначається як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. Наведене законодавче визначення дає змогу виокремити основні юридичні ознаки цього інституту: позасудовий характер процедури, добровільність участі, конфіденційність, структурованість процесу та особливу функціональну роль медіатора. При цьому визначальною рисою медіації є збереження за сторонами повноважень щодо формування змісту й визначення прийнятності остаточних домовленостей. Медіатор не наділений повноваженнями вирішувати спір замість його учасників або нав'язувати їм певний результат, а сприяє

організації переговорів, налагодженню комунікації та пошуку можливих шляхів урегулювання конфлікту.

Важливе значення для належного функціонування медіації має нормативне закріплення її принципів. Відповідно до статті 4 Закону України «Про медіацію» процедура здійснюється за взаємною згодою сторін із дотриманням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення й рівності прав сторін. Сукупність цих принципів формує нормативну основу легітимності процедури та спрямована на забезпечення її справедливого й неупередженого характеру.

Законодавство України допускає застосування медіації у різних сферах суспільних відносин, зокрема у цивільних, сімейних, трудових, господарських та адміністративних спорах у межах, визначених законом.

Особливе значення медіація має для врегулювання сімейних і трудових конфліктів, у яких поряд із правовими питаннями важливу роль відіграють емоційні чинники та необхідність збереження подальших відносин між сторонами. У сімейних спорах медіація може сприяти досягненню домовленостей щодо виховання дітей, участі батьків у їхньому житті та інших питань, які допускають мирне врегулювання. У трудових відносинах вона може допомагати сторонам узгодити позиції щодо виконання трудових обов’язків, умов праці та інших спірних питань. Водночас застосування медіації потребує врахування характеру конфлікту, дотримання законодавчих обмежень і забезпечення належного захисту прав та інтересів уразливих учасників.

Міжнародний досвід свідчить, що правове регулювання медіації розвивається в напрямі створення гнучких процедур урегулювання спорів, які поєднують добровільність участі сторін із належними правовими гарантіями. Одним із важливих міжнародних документів у цій сфері є Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 року про деякі аспекти медіації у цивільних і комерційних справах [2]. Вона спрямована на сприяння застосуванню медіації у транскордонних спорах, забезпечення збалансованих відносин між медіаційними та судовими процедурами, а також

створення умов для практичної реалізації угод, досягнутих у результаті медіації.

Важливу роль у формуванні міжнародних стандартів відіграє також Типовий закон ЮНСІТРАЛ про міжнародну комерційну медіацію та міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації. Він містить положення, спрямовані на уніфікацію підходів до проведення медіації, визначення її основних процесуальних засад і забезпечення передбачуваності правових наслідків процедури [3].

Окреме значення має Конвенція ООН про міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації 2018 року, відома як Сінгапурська конвенція про медіацію [4]. Її основне призначення полягає у створенні уніфікованої міжнародно-правової основи для посилання на певні письмові угоди про врегулювання міжнародних комерційних спорів, досягнуті в результаті медіації, та їх виконання. Сфера дії Конвенції обмежується визначеними нею міжнародними комерційними угодами й не охоплює, зокрема, угод, укладених для задоволення особистих, сімейних або домашніх потреб, а також угод, пов’язаних із сімейним, спадковим і трудовим правом.

Міжнародний досвід засвідчує, що ефективність медіації залежить не лише від формального закріплення відповідних норм у законодавстві, а й від рівня довіри суспільства до цього інституту, доступності професійних медіаторів, належного інформування населення та сформованої практики взаємодії із судами. Тому під час удосконалення української моделі доцільно враховувати не тільки нормативні положення інших держав, а й результати їх практичного застосування.

Таким чином, правове регулювання медіації є важливою складовою сучасної системи правосуддя та розвитку правової держави. Україна вже сформувала законодавчу основу для застосування медіації, однак ефективність цього інституту залежить від подальшого вдосконалення нормативного регулювання, поширення медіаційної практики та підвищення правової культури суспільства. Використання міжнародного досвіду з урахуванням

національних правових особливостей сприятиме підвищенню доступності правосуддя, зміцненню довіри до альтернативних способів вирішення спорів і розвитку культури мирного врегулювання конфліктів.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IXURL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Про деякі аспекти медіації у цивільних і комерційних справах. Директива 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 р. URL: https://zakononline.ua/documents/show/288211___288276

3. Про міжнародну комерційну медіацію та міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації. Типовий закон ЮНСІТРАЛ. Матеріали Комісії ООН з права міжнародної торгівлі. 2018. URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation

4. Конвенція ООН про міжнародні угоди про врегулювання спорів за результатами медіації 2018 р. (Сінгапурська конвенція про медіацію). URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements

ENFORCEMENT OF SETTLEMENT AGREEMENTS RESULTING FROM MEDIATION IN ADMINISTRATIVE PROCEEDINGS: BETWEEN PRIVATE ARRANGEMENT AND PUBLIC ENFORCEMENT

ВИКОНАННЯ УГОД ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МЕДІАЦІЇ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ: МІЖ ПРИВАТНОЮ ДОМОВЛЕНІСТЮ ТА ПУБЛІЧНИМ ПРИМУСОМ

Fomenko A.
Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Public Law
National Technical University “Dnipro Polytechnic”
Dnipro, Ukraine

Фоменко А. Є.
доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного права
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

Медіація в адміністративному судочинстві України перебуває на етапі інституційного становлення. Закон України «Про медіацію» [1] створив базову рамку для цієї процедури, а Кодекс адміністративного судочинства України [2] передбачає можливість примирення сторін на будь-якій стадії процесу. Ключове питання залишається невирішеним: яким чином угода, досягнута за результатами медіації в адміністративній справі, може бути примусово виконана, якщо одна зі сторін відмовляється від її добровільного виконання?

Проблема має не суто теоретичний, а й глибоко практичний характер. Адміністративні спори виникають між фізичними особами та суб’єктами владних повноважень – сторонами з об'єктивно нерівним обсягом владних можливостей. Якщо громадянин досяг із державним органом домовленості, але орган відмовляється її виконувати, громадянин повинен мати реальний правовий механізм захисту. В іншому випадку медіація в адміністративних справах перетворюється на формальну процедуру, яка не забезпечує доступу до правосуддя, а лише відтермінує його.

Як показують нам результати останніх досліджень і публікацій, проблематика виконання угод за результатами медіації досліджувалася в працях Т. А. Цувіної, яка на основі аналізу законодавства держав-членів ЄС виокремила шість механізмів надання виконавчої сили таким угодам. Дослідниця обґрунтовано пропонує диверсифікацію механізмів судового затвердження угод за результатами медіації та запровадження можливості нотаріального затвердження [4].

К. А. Литвинова дослідила переваги та недоліки медіації в адміністративному судочинстві, наголошуючи на диспропорціях владних повноважень як ключовій перепоні [5]. Н. І. Шинкар присвятила дисертаційне дослідження застосуванню медіації в адміністративному судочинстві [6]. Проблема виконання угод за результатами медіації в адміністративних справах залишається недостатньо розробленою.

Закон України «Про медіацію» встановлює, що сторони медіації на власний розсуд узгоджують умови досягнутої домовленості, порядок і строки її виконання (ч. 1 ст. 20). У разі невиконання або неналежного виконання домовленостей угода за результатами медіації фактично може залишитися декларацією намірів сторін, якщо її положення не створюють юридично обов’язкових зобов’язань. Водночас правові наслідки невиконання такої угоди залежать від її змісту, правової природи та характеру врегульованих правовідносин.

Це створює парадоксальну ситуацію: сторони звертаються до медіації як до альтернативного (позасудового) способу вирішення спорів, проте у разі невиконання домовленостей все одно повинні звертатися до суду для примусового виконання. Ефективність медіації як інструменту доступу до правосуддя суттєво знижується.

Ситуація ускладнюється в адміністративному судочинстві, де стороною виступає суб’єкт владних повноважень. По-перше, угода не може порушувати права третіх осіб, інтереси держави або суспільні інтереси (ч. 3 ст. 20 Закону). По-друге, суб’єкт владних повноважень діє в межах компетенції, визначеної

законом, і не завжди має дискрецію для укладення угоди, яка відрізняється від законодавчо встановленого рішення. По-третє, адміністративне процесуальне законодавство не передбачає спеціальної процедури затвердження угод за результатами медіації.

Порівняльно-правовий аналіз свідчить, що держави-члени ЄС використовують різноманітні підходи до вирішення цієї проблеми. Директива 2008/52/ЄС про деякі аспекти медіації в цивільних та комерційних справах (ст. 6) вимагає, щоб держави-члени забезпечили сторонам можливість вимагати виконання змісту письмової угоди, досягнутої в результаті медіації [25]. Австрія, як одна з піонерів медіації в Європі, передбачає три основні механізми: нотаріальне посвідчення, затвердження арбітражним трибуналом та затвердження судом. Словаччина та Чехія використовують механізм судового затвердження, а Греція та Словаччина дозволяють одностороннє звернення за таким затвердженням.

На міжнародному рівні основним інструментом є Сінгапурська конвенція про медіацію. Вона створює уніфіковану рамку для визнання та виконання міжнародних мирових угод, досягнутих у результаті медіації комерційних спорів [3]. Україна підписала Сінгапурську конвенцію, проте не завершила процедуру ратифікації. Це означає, що на сьогодні в Україні не існує повноцінного механізму виконання міжнародних мирових угод, укладених за результатами медіації. Як зазначає адвокат В. Поліщук, «без ратифікації Сінгапурської конвенції ми не можемо говорити про повноцінний механізм виконання домовленостей» [7].

Для національного рівня в адміністративному судочинстві оптимальною видається модель судового затвердження угоди за результатами медіації з наступними особливостями:

1. Ініціатива затвердження – за спільною заявою сторін (або за односторонньою заявою, якщо інша сторона ухиляється від виконання).

2. Предмет перевірки суду – відповідність угоди вимогам закону, відсутність порушення прав третіх осіб, інтересів держави або суспільних

інтересів, а також відповідність угоди компетенції суб'єкта владних повноважень.

3. Наслідок затвердження – надання угоді статусу виконавчого документу, який підлягає примусовому виконанню в порядку, встановленому Законом України «Про виконавче провадження».

4. Гарантія публічного інтересу – суд перевіряє, чи не суперечить угода публічному порядку та чи не виходить суб'єкт владних повноважень за межі своєї компетенції.

Такий підхід дозволяє зберегти баланс між приватною автономією сторін (право самостійно визначати зміст домовленостей) та публічним інтересом (неприпустимість порушення прав третіх осіб і виходу за межі компетенції).

Проблема виконання угод за результатами медіації в адміністративному судочинстві є ключовою для забезпечення реальної ефективності медіації як інструменту доступу до правосуддя. Чинне законодавство України не надає угоді за результатами медіації статусу виконавчого документу, що фактично нівелює переваги медіації в адміністративних справах.

Оптимальним шляхом вирішення є: (1) запровадження механізму судового затвердження угод за результатами медіації в адміністративних справах з наданням їм виконавчої сили; (2) завершення процедури ратифікації Сінгапурської конвенції для забезпечення виконання міжнародних мирових угод; (3) внесення змін до КАС України щодо процедури затвердження таких угод.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/1875-20

2. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон від 6.07.2005 № 2747-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35-36, 37. Ст. 446. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2747-15

3. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (New York, 2018) (the “Singapore Convention on Mediation”) / United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements

4. Цувіна Т.А. Національні механізми виконання угод за результатами медіації: досвід країн ЄС та українські перспективи. *Проблеми законності*. 2022. Вип. 158. С. 110-123. DOI: https://doi.org/10.21564/2414-990X.158.264998.

5. Литвинова К.А. Переваги та недоліки медіації та примирення сторін в адміністративному судочинстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2025. Т. 2. Вип. 88. С. 427-432. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.59

6. Шинкар Т.І. Застосування медіації в адміністративному судочинстві: вітчизняний та зарубіжний досвід : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2018. 21 с. URL: https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1711/arefshynkar1.pdf

7. Поліщук В. Угода за медіацією за кордоном: як виконати в Україні? / Національна асоціація адвокатів України. 1 серпня 2025 р. URL: https://unba.org.ua/publications/10603-ugoda-za-mediacieyu-za-kordonom-yak-vikonati-v-ukraini.html

MEDIATION AS A MODERN METHOD OF RESOLVING LEGAL DISPUTES: ADVANTAGES AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT IN UKRAINE

МЕДІАЦІЯ ЯК СУЧАСНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ПРАВОВИХ СПОРІВ: ПЕРЕВАГИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Shevchuk B. M.
Second-year student (bachelor's degree) of the Faculty of Law
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific Supervisor - Associate Professor Podkovenko T. O.

Шевчук Б. М.
студентка юридичного факультету
Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - доцент Подковенко Т. О.

Динамічний розвиток сучасного суспільства, що охоплює різні сфери суспільного життя, супроводжується загостренням кризових явищ та поглибленням соціальних суперечностей. Така ситуація актуалізує необхідність пошуку та впровадження ефективніших механізмів врегулювання конфліктів, здатних забезпечити конструктивне подолання розбіжностей і досягнення взаємоприйнятних рішень. Судовий розгляд залишається традиційним шляхом для врегулювання конфліктних ситуацій, проте часто він супроводжується великими затратами часу та коштів, емоційним напруженням та іншими факторами в залежності від природи спору. Саме тому останніми роками зростає інтерес та практична затребуваність медіації.

Медіація як альтернативний спосіб вирішення спорів отримала системне нормативне закріплення з ухваленням Закону України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX, що набрав чинності 15 грудня 2021 р. Положення Закону визначають медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою

медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. Принципово, що медіатор не ухвалює рішення замість сторін, а лише сприяє їхньому діалогу та пошуку взаємоприйнятного варіанта вирішення проблеми [2, с. 68].

Стаття 3 Закону визначає широке коло суспільних відносин, де може застосовуватися медіація. Зокрема, мова йде про врегулювання цивільних, сімейних, трудових, господарських та адміністративних спорів, а також у визначених законом випадках у справах про адміністративні правопорушення та кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим. Важливим аспектом є те, що медіація може проводитися до звернення до суду, під час судового провадження та на інших передбачених законом етапах [1].

Медіацію як специфічну процедуру врегулювання конфліктів вирізняє участь незацікавленого посередника – медіатора, чия роль полягає в оптимізації діалогу та налагодженні конструктивної взаємодії між конфліктуючими сторонами. Автономія сторін у прийнятті рішень визначає функціональну роль саме учасників спору, які разом формулюють взаємоприйнятні умови домовленостей та знаходять компроміс. Гнучкість та неформалізованість процесу, відсутність процесуального протиборства (змагальності) та обов'язкового владного рішення сприяють формуванню довіри та кращому порозумінню між сторонами [3, с. 270-274].

Варто зазначити, що дотримання принципів медіації є однією з найважливіших умов функціонування медіації як правового інституту та ефективного способу вирішення конфліктів. Закон визначає, що медіація проводиться за взаємною згодою сторін з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення та рівності прав сторін медіації [1]. Варто підкреслити взаємозв'язок та взаємовизначальність цих принципів. У процедурі медіації не можна нехтувати жодним принципом, оскільки це одразу

вплине на результативність медіації. Ці принципи є безумовною основою проведення законної, справедливої та ефективної медіації.

Відповідно до вищесказаного, медіація стає потужним інструментом для вирішення спорів із багатьма перевагами. Першою із них є універсальність. За допомогою медіації може відбутися примирення порушника і потерпілого (у невеликих злочинах), налагодження стосунків подружжя або встановлення нормальних взаємовідносин поза шлюбом, вирішення проблем відшкодування матеріальної шкоди, тощо. Тобто вона здатна вирішити спори у багатьох галузях та за багатьох обставин.

Не менш вагомою перевагою медіації є значна економія часу. На відміну від судово-процесуального порядку, який зазвичай затягується на місяці чи навіть роки через численні формальні етапи – від збору та подання документів до довготривалого очікування засідань і ризиків оскарження рішень у вищих інстанціях, – медіація пропонує максимально оперативне розв'язання спору. Відсутність жорстких часових рамок та гнучкість сесій дають змогу сторонам сконцентруватися безпосередньо на вирішенні проблеми й домовитися у найкоротші строки.

Важливою перевагою медіації є повна конфіденційність процедури, що кардинально відрізняє її від принципу гласності судового процесу. Якщо судовий розгляд зазвичай передбачає відкриті засідання та внесення рішень до публічних реєстрів, то медіація гарантує нерозголошення будь-яких відомостей про зміст спору та хід перемовин. Це дозволяє мінімізувати ризики публічного висвітлення конфлікту, що є критично важливим у багатьох сферах – від прагнення захистити приватне й сімейне життя від сторонньої уваги до побоювань щодо розголошення комерційної таємниці, ділової репутації або чутливої бізнес-інформації.

Наступною важливою перевагою є можливість збереження або відновлення взаємин між сторонами. На відміну від змагального судового процесу, медіація орієнтована на діалог, з'ясування інтересів учасників і пошук рішення, яке враховує потреби сторін [4, с. 178–180]. Це особливо важливо у

сімейних, трудових і бізнес спорах, коли після врегулювання конфлікту людям необхідно й надалі спілкуватися або співпрацювати.

У той же час подальший розвиток медіації в Україні потребує вдосконалення законодавства, підвищення рівня довіри до цього інституту. Зокрема, мова йде про проблему виконуваності угод, укладених за результатами медіації. Через відсутність таких угод у переліку виконавчих документів сторона, яка добросовісно виконала свої зобов'язання, фактично не має ефективного механізму примусу щодо опонента [4, с. 181]. Л. Мелех пропонує вдосконалити законодавство шляхом «внесення угоди, укладеної за результатами медіації, до переліку виконавчих документів» [4, с. 182].

Не менш важливим чинником є підвищення правової обізнаності населення. Низький рівень інформованості про сутність і переваги процедури, а також усталене прагнення «покарати» опонента через судовий механізм стримують поширення медіації [4, с. 181]. Подолання цих проблем вимагає як просвітницької діяльності, так і професійної підготовки медіаторів та забезпечення доступності їхніх послуг для всіх верств населення [2, с. 70].

Додатковим стимулом виступає економічна складова: у цивільних і господарських справах суд повертає 60 % сплаченого судового збору, якщо сторони досягли домовленості за результатами медіації [5]. Крім того, можливість проведення процедури в онлайн-форматі набуває особливого значення в умовах воєнного стану, коли учасники спору можуть перебувати в різних регіонах України або за її межами.

Отже, медіація є перспективним доповненням до традиційного судового захисту, оскільки поєднує гнучкість процедури, конфіденційність, економію часу й ресурсів та орієнтацію на взаємоприйнятне рішення. Процедура медіації демонструє практичний шлях пошуку рішень, які дозволяють не тільки розв'язати конфлікт, а насамперед, створюють можливість побачити в ньому людей – їхні потреби та цінності, пропрацювати і зрозуміти їх та сформувати взаємовигідну угоду, розраховану на співпрацю [6, с. 6]. Водночас її подальший розвиток в Україні потребує підвищення обізнаності громадян про можливості

медіації та формування довіри до цього способу врегулювання спорів. Медіація не замінює суд у кожній ситуації, однак може бути ефективним засобом мирного вирішення конфліктів там, де сторони готові до діалогу та подальшої співпраці.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Лавренко Д.О., Коц А.А. Медіація як засіб вирішення правових конфліктів: поняття, ознаки, принципи, нормативно-правове регулювання. *Сучасні дослідження в глобалізаційному світі: наука для миру і безпеки : матеріали II Міжнародного форуму молодих учених (Дніпро, 12 черв. 2024 р.).* Дніпро : ДДУВС, 2024. С. 68-70.

3. Герасимчук С.С. Медіація як один із видів альтернативного вирішення спорів: визначення, переваги та недоліки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. Випуск 82. Частина 1. С. 270-274. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.1.41

4. Мелех Л. Гармонізація національного законодавства про медіацію з європейськими нормами у виконавчому провадженні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2025. № 3 (47). С. 178-184. DOI: https://doi.org/10.23939/law2025.47.178

5. Як медіація співвідноситься з судовим розглядом? Судова влада України : вебсайт. URL: https://court.gov.ua/gromadjanam/mediation-how/

6. Подковенко Т.О. Зміст та значення принципу конфіденційності в медіації. *Галицькі студії: Юридичні науки*. 2024. № 1. С. 5-11. DOI:10.32782/galician_studies/law-2024-5-1

6. МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ КОНФЛІКТІВ ТА СПОРІВ

INTERNATIONAL MEDIATION IN THE CONTEXT OF THE CRISIS OF THE INTERNATIONAL SECURITY SYSTEM

МІЖНАРОДНА МЕДІАЦІЯ В УМОВАХ КРИЗИ МІЖНАРОДНОЇ СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ

Hordetskyi V.
Fourth-year student at the B. Hawrylyshyn Education and Scientific Institute of International Relations, West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - Associate Professor Karpyshyn N. I.

Гордецький В.
студент Навчально-наукового інституту міжнародних відносин ім. Б. Д. Гаврилишина Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - доцент Карпишин Н. І.

Двадцяте століття стало періодом визначних наукових і технологічних досягнень, освоєння космосу та водночас найтрагічніших подій в історії людства – світових воєн, які спричинили мільйони людських жертв і масштабні руйнування. Прагнення не допустити повторення трагедій спонукало провідні країни світу об’єднатися і створити організації, які мали запобігти новим війнам. У 1920 році була створена Ліга Націй, яка мала покласти край усім війнам, однак її системні вади та відсутність реальних важелів впливу призвели до безсилля перед загрозою Другої світової війни.

У 1945 році на зміну недієздатній системі було створено Організацію Об’єднаних Націй, яка врахувала попередні помилки та запровадила чіткі процедури голосування, прийняття резолюцій і колегіального прийняття рішень. Втім, сучасна практика доводить: ці механізми виявились неспроможними оперативно зупиняти масштабні конфлікти через політичну

заангажованість та бюрократизованість. Саме ця обмеженість класичних інститутів зумовлює необхідність звернення до більш гнучких та адаптивних інструментів, серед яких особливе місце посідає міжнародна медіація. Вона не замінює, а доповнює діяльність ООН, яка й сама розробила настанови з ефективної медіації.

Медіація − це процес, у якому третя сторона за згодою двох або більше сторін допомагає їм запобігти, врегулювати чи розв'язати конфлікт, сприяючи розробці взаємоприйнятних домовленостей [1]. Головна відмінність від судово-арбітражних процедур полягає в її сутності: медіатор не виносить обов'язкового рішення і не шукає винного, а виступає фасилітатором діалогу, спрямованого на віднайдення компромісу. Медіатор має бути прийнятним для обох сторін, не повинен діяти в інтересах однієї зі сторін, мати авторитет, який спонукатиме сторони до вирішення конфлікту. Водночас на практиці вирішальною є прийнятність посередника для сторін, а не його абсолютна нейтральність. Ефективність процесу визначається дотриманням принципів добровільності, нейтральності посередника, конфіденційності та рівноправності сторін. Якщо ж бодай один із ключових принципів порушується, процес найчастіше заходить у глухий кут.

У 1978 році, після чотирьох арабо-ізраїльських війн, президент США Джиммі Картер виступив особистим медіатором між президентом Єгипту Анваром Садатом і прем'єр-міністром Ізраїлю Менахемом Бегіном. Попри тісня зв'язки США з Ізраїлем, Картер був прийнятним для обох сторін, що забезпечило довіру до процесу. Протягом 13 днів ізольованих і конфіденційних переговорів у Кемп-Девіді вдалося підписати рамкові угоди, що стали основою мирного договору 1979 року. Ізраїль зобов'язався повернути Єгипту Синайський півострів, а Єгипет першим серед арабських країн визнав Ізраїль [2]. Це приклад взаємовигідного компромісу.

У сучасній практиці показовим прикладом успіху закритих переговорів стало посередництво Китаю у відновленні дипломатичних відносин між Саудівською Аравією та Іраном у березні 2023 року [3]. Пекін, попри власні

економічні інтереси в обох країнах, був прийнятним для них і зумів виступити майданчиком для непримиренних регіональних суперників, створивши умови для віднайдення спільного знаменника поза публічним тиском західних інституцій. Цей кейс показав, що в умовах глобальної поляризації роль ефективних медіаторів дедалі частіше перебирають на себе нові геополітичні актори, здатні гарантувати конфіденційність.

Наочним підтвердженням важливості цих принципів став провал початкових спроб медіації ООН та Африканського Союзу в конфлікті навколо ефіопського регіону Тиграй (2020-2022) [4]. Відсутність основоположного принципу згоди однієї зі сторін проявилася в тому, що уряд Ефіопії відхилив зовнішнє посередництво як втручання у внутрішні справи. Тому будь-які миротворчі ініціативи виявилися безрезультатними. Лише у листопаді 2022 року, після майже двох років виснажливих бойових дій, коли сторони погодились на переговори, їх було припинено Преторійською угодою за посередництва Африканського Союзу.

Системний аналіз інституту медіації виявляє його ключову особливість − відсутність механізмів примусу. На відміну від судових рішень Міжнародного Суду ООН чи резолюцій Ради Безпеки ООН, мирна угода, досягнута за сприяння посередника, спирається виключно на добру волю підписантів.

У ситуаціях глибокої асиметрії сил та міждержавної агресії, як це яскраво демонструє повномасштабне вторгнення Росії в Україну, коли одна зі сторін, у цьому випадку Росія, зберігає ілюзію військової переваги або використовує переговори лише як дипломатичну ширму для перегрупування сил, медіація ризикує перетворитися на інструмент затягування конфлікту.

Натомість міжнародна медіація демонструє найвищу ефективність не на піку ескалації, а у фазі так званого «взаємно болісного глухого кута» (mutuallyhurtingstalemate) Вільяма Зартмана [5]. Це ситуація, коли сторони можуть погодитися на переговори тоді, коли бачать, що продовження боротьби силою коштує дорожче за очікувану вигоду, а односторонній виграш недосяжний. У російсько-українській війні, Росія формулює максималістські

цілі і розраховує на виснаження противника, а Україна не може погодитися на умови, що означають капітуляцію чи втрату суб'єктності. Тому результативність медіації в російсько-українській війні залежить від того, чи вичерпала кожна зі сторін можливості досягти своїх цілей силою.

Проте вичерпання силових можливостей визначається не лише ресурсами, а й внутрішньополітичними обмеженнями. Згідно з теорією «ігор на двох рівнях» Р. Патнема, рішення лідера на переговорах залежить від того, чи вкладається потенційна угода в коло прийнятного для його внутрішньої аудиторії [6]. Публічні заяви й обіцянки, як показує концепція «audiencecosts» Дж. Фірона, зв'язують лідера, а відступ від них підриває його легітимність [7]. Лідери, особливо в авторитарних режимах, нерідко стають заручниками власної внутрішньої пропаганди. Вони змушені виправдовувати завищені очікування суспільства, й продовжують виснажливий конфлікт навіть тоді, коли програш або ескалація завдадуть державі значно більшої шкоди, ніж гіпотетична перемога. У таких ситуаціях медіація може запропонувати механізм «збереження обличчя», який зробить компроміс політично прийнятним для власного населення. Розуміння цих умов і меж дозволяє розглядати медіацію не як універсальну панацею від усіх криз, а як гнучкий, ситуативний інструмент, дієвість якого залежить від політичної волі учасників спору.

Отже, міжнародна медіація виступає не просто альтернативним, а одним із найгнучкіших інструментів сучасної дипломатії, здатних працювати в умовах інституційної кризи класичних безпекових організацій і доповнювати їхню діяльність. Кейси Кемп-Девіду і Пекіна засвідчили, що медіація результативні за умови прийнятності посередника для сторін і їхньої готовності до компромісу, а досвід Тиграю показав, що без згоди сторін вона неможлива. Головна цінність цього інституту полягає у його здатності трансформувати конфлікт із позиційної боротьби у площину пошуку спільного знаменника, створюючи для сторін безпечні політичні умови для компромісу.

Водночас медіація має чіткі межі застосування: вона не є інструментом примусу і не здатна замінити відсутність політичної волі учасників спору. Її

практична дієвість визначається суворим дотриманням принципу згоди та готовності до врегулювання конфлікту. Майбутнє міжнародної медіації полягає у формуванні прагматичних майданчиків за участі прийнятних для сторін посередників – як окремих держав, так і міжнародних організація, здатних забезпечити конфіденційність та рівновагу інтересів у мультиполярному світі.

Література:

1. United Nations Guidance for Effective Mediation. *UN Peacemaker*. 2012. P. 4. URL : https://peacemaker.un.org/guidance-effective-mediation
2. The Camp David Accords : The Framework for Peace in the Middle East Agreed at Camp David / U.S. Department of State. Washington, D.C., 1978. September 17. URL : https://jimmycarterlibrary.gov/research/framework_for_peace_in_the_middle_east
3. Hafezi P., Abdallah N., El Yaakoubi A. Iran and Saudi Arabia agree to resume ties in talks brokered by China. *Reuters*. 2023. March 10. URL : https://www.reuters.com/world/middle-east/iran-saudi-arabia-agree-resume-relations-reopen-embassies-2023-03-10/
4. Communiqué of the 1045th meeting of the Peace and Security Council held on 8 November 2021, on the situation in Ethiopia : Communiqué PSC/PR/COMM.1045(2021) / African Union. Addis Ababa, 2021. 4 p. URL : https://www.peaceau.org/en/article/communique-of-the-1045th-meeting-of-the-psc-held-on-8-november-2021-on-the-situation-in-ethiopia
5. Zartman I. W. The Timing of Peace Initiatives: Hurting Stalemates and Ripe Moments. *The Global Review of Ethnopolitics*. 2001. Vol. 1, no. 1. P. 8-18. URL : https://doi.org/10.1080/14718800108405087
6. Putnam R. D. (1988). Diplomacy and Domestic Politics: The Logic of Two-Level Games. *International Organization*. Vol. 42(3). P. 427-460. DOI : https://doi.org/10.1017/S0020818300027697

7. Fearon J.D. Domestic Political Audiences and the Escalation of International Disputes. *American Political Science Review*. 1994. № 88(3). P. 577-592. DOI https://doi.org/10.2307/2944796

LEGAL FRAMEWORK FOR THE ENFORCEMENT OF INTERNATIONAL MEDIATED SETTLEMENTS: CHALLENGES AND WAYS TO IMPROVE UKRAINIAN LEGISLATION

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Dombrovska O. V.
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Constitutional,
Administrative and Financial Law,
Academy of Labor, Social Relations and Tourism,
Kyiv, Ukraine

Домбровська О. В.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
конституційного, адміністративного та фінансового права, Академія праці,
соціальних відносин і туризму,
м. Київ, Україна

Сучасна система міжнародного врегулювання спорів характеризується поступовим розширенням застосування альтернативних способів вирішення конфліктів, серед яких особливе місце посідає медіація. На міжнародному рівні важливим кроком у формуванні уніфікованого підходу до медіації стало прийняття 20 грудня 2018 р. Конвенції ООН про міжнародні мирові угоди, укладені в результаті медіації (Сінгапурської конвенції про медіацію). Її основною метою є створення гармонізованого механізму визнання та виконання міжнародних мирових угод, укладених за результатами медіації [1]. Паралельно ЮНСІТРАЛ у 2018 р. прийняла Типовий закон про міжнародну комерційну медіацію та міжнародні мирові угоди, що виникають у результаті медіації, спрямований на модернізацію національного законодавства держав та підвищення передбачуваності правового регулювання [2].

Україна підписала Сінгапурську конвенцію 7 серпня 2019 р., однак станом на 2026 р. не є її державою-учасницею. Водночас чинний Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 р. № 1875-IX створив базову нормативну

основу для функціонування інституту медіації в Україні, визначивши її як добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру врегулювання конфлікту (спору) за допомогою медіатора [3]. Таким чином, актуальною проблемою залишається не лише подальший розвиток самої процедури медіації, а й забезпечення належної юридичної сили її результатів у транскордонних правовідносинах.

Ключова проблема полягає у певному дисбалансі між нормативним визнанням медіації та механізмами реалізації досягнутих за її результатами домовленостей. Медіація може завершитися укладенням угоди, однак у випадку її добровільного невиконання стороною виникає питання щодо способу та процедури примусового виконання такої домовленості, особливо якщо вона має міжнародний або транскордонний характер.

Європейський підхід до медіації демонструє необхідність формування передбачуваного правового механізму, який забезпечує не лише доступ до медіації, а й можливість надання досягнутій угоді виконавчої сили. Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 21 травня 2008 р. передбачає, що зміст угоди, досягнутої в результаті медіації, може бути зроблений таким, що підлягає виконанню, судом або іншим компетентним органом [4]. Рада Європи також наголошує на необхідності поєднання медіації із гарантіями доступу до суду та належного захисту прав учасників [5].

Відсутність універсального міжнародного механізму виконання медіаційних угод для України зменшує практичну привабливість медіації порівняно з арбітражем, для якого функціонує розвинена система міжнародного визнання та виконання рішень.

Серед напрямів вдосконалення законодавства України першим кроком має стати ратифікація Україною Сінгапурської конвенції про медіацію. Станом на 2026 р. Україна залишається державою, яка підписала Конвенцію, але не ратифікувала її. Приєднання до цього міжнародного договору дозволило б інтегрувати український правопорядок до міжнародної системи

транскордонного виконання результатів медіації та підвищити правову визначеність для українських суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

Другим напрямом має бути доповнення Закону України «Про медіацію» спеціальним розділом, присвяченим міжнародній та транскордонній медіації. Доцільно нормативно визначити поняття «міжнародна медіація», «міжнародна мирова угода за результатами медіації», «транскордонна медіаційна угода», а також встановити особливості визначення застосовного права, мови процедури, форми угоди та підтвердження факту проведення медіації.

Третім напрямом є створення чіткого механізму надання угоді за результатами міжнародної медіації виконавчої сили в Україні. Доцільним видається внесення узгоджених змін до процесуальних кодексів та законодавства про виконавче провадження, якими визначити процедуру звернення сторони до компетентного суду із заявою про визнання та надання дозволу на виконання відповідної міжнародної медіаційної угоди.

Наукова та практична доцільність такого підходу підтверджується положеннями Типового закону ЮНСІТРАЛ 2018 р., який передбачає спеціальне регулювання міжнародних мирових угод та їх виконання [2]. При цьому міжнародний досвід демонструє тенденцію до формування уніфікованих процедур, які мінімізують необхідність повторного розгляду спору по суті після досягнення сторонами домовленості.

Четвертим напрямом пропонується визначити вичерпний перелік підстав для відмови у визнанні або виконанні міжнародної медіаційної угоди. Такими підставами можуть бути, зокрема, недійсність угоди, відсутність дієздатності сторони, істотне порушення процедури медіації, невиконання вимог щодо форми угоди, суперечність угоди публічному порядку України або неможливість виконання її положень. Такий перелік має бути максимально наближений до підходів Сінгапурської конвенції.

П'ятим напрямом є врегулювання питання конфіденційності міжнародної медіації. Для транскордонних спорів особливо важливо гарантувати, що інформація, повідомлена під час медіації, не може безпідставно

використовуватися у подальшому судовому або арбітражному провадженні. Такий підхід відповідає європейським стандартам медіації, зокрема положенням Директиви 2008/52/ЄС [4].

Шостим напрямом має стати цифровізація транскордонної медіації. Законодавство доцільно доповнити положеннями щодо можливості проведення медіації дистанційно, використання електронного підпису, електронного обміну документами та дистанційного укладення угоди. Директива 2008/52/ЄС прямо не виключає застосування сучасних комунікаційних технологій у медіації [4], що набуває особливого значення для учасників спорів, які перебувають у різних державах.

Окремої уваги потребує культурно-комунікаційний аспект міжнародної медіації. Ефективність процедури залежить не лише від юридичних гарантій, а й від здатності медіатора працювати з різними правовими культурами, моделями комунікації та підходами до переговорів. Тому доцільним є нормативне та професійне посилення вимог до підготовки медіаторів, які працюють із транскордонними спорами, зокрема щодо міжнародного приватного права, права ЄС, міжнародного комерційного права, міжкультурної комунікації та професійної етики.

Таким чином, удосконалення українського законодавства має відбуватися не шляхом механічного перенесення положень міжнародних актів, а шляхом формування цілісної системи міжнародної медіації, яка поєднуватиме добровільність процедури з юридично гарантованою можливістю реалізації її результатів.

Література:

1. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (New York, 2018) / United Nations Commission on International Trade Law. URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements

2. UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation (2018) / United Nations Commission on International Trade Law. URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation

3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX

4. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union.* 2008. L 136. P. 3-8. URL : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32008L0052

5. Recommendation Rec(2002)10 of the Committee of Ministers to Member States on mediation in civil matters / Council of Europe. 18 September 2002. URL : https://search.coe.int/cm?i=09000016805e1f62

MEDIATION AS A MECHANISM OF INFRASTRUCTURE FOR PEACE IN THE CONTEXT OF CONTEMPORARY CONFLICTS

МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ІНФРАСТРУКТУРИ МИРУ В УМОВАХ НОВІТНІХ КОНФЛІКТІВ

Zaiets O. Yu.
PhD student, National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
Kyiv, Ukraine

Заєць О. Ю.
аспірантка Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

За даними Уппсальської програми даних про конфлікти та Інституту досліджень миру в Осло, загальна кількість збройних конфліктів (одностороннє насильство, недержавні, внутрішньодержавні та міждержавні конфлікти) у світі протягом останніх 15 років невпинно зростає, сягнувши максимуму від часу завершення холодної війни. До прикладу, у 2025 р. їхня кількість становила 195 конфліктів, що більш ніж удвічі більше, ніж у 2010 р. Причому зростання забезпечується передусім за рахунок недержавних конфліктів (вони ж складають і найбільшу частку в загальній структурі), значна частина яких припадає на Африканський континент. З 1989 по 1999 рр. таких конфліктів було 20-40 на рік, а після 2014 р. вже 70-90. Також почастішали і внутрішньодержавні протистояння, а міждержавні конфлікти хоч і залишаються поодинокими, проте в останні роки їх також стало помітно більше [1].

В цілому, дані свідчать про те, що структура конфліктності змістилася від конфліктів за участю держави до конфліктів між недержавними акторами. В аналітично-програмному документі Генерального секретаря ООН «Новий порядок денний для миру» (2023) йдеться, що громадянські війни, які все ще становлять переважну більшість збройних конфліктів, дедалі сильніше інтегруються в систему глобальних і регіональних процесів, як наслідок, у 2021

р. майже половина всіх конфліктів була інтернаціоналізована. В результаті це посилило загрозу прямої конфронтації між зовнішніми акторами, які за певних обставин самі стають безпосередніми учасниками конфлікту. Вирішення сучасних новітніх конфліктів суттєво ускладнює зростаюча складність конфліктного середовища. Наразі дедалі складніше перетинаються місцева та регіональна динаміка з інтересами зовнішніх сторін [2, с. 8].

Розширення кола суб'єктів медіаційного процесу стає відповіддю на ускладнення перебігу сучасних конфліктів. Дедалі важливішу роль як мирні посередники відіграють як сусідні, так і географічно віддалені держави, приватні та неурядові медіаційні організації, регіональні організації, релігійні інституції і навіть окремі особи. Коли комплексне врегулювання є недосяжним, саме такі актори частіше беруть на себе посередництво в часткових і локальних домовленостях [3, с. 36]. Така багатосуб'єктна медіація формує широку мережу медіаційних процесів і різних посередників, які функціонують на взаємопов'язаних рівнях. Це слугує підставою розглядати медіацію як один із механізмів сучасної інфраструктури миру.

Також події та тренди у світовому порядку все частіше кидають виклик усталеним нормам та концепціям врегулювання конфліктів. Відтак багатосторонній підхід до конфліктного менеджменту зазнає змін та необхідності до переосмислення, щоб адаптуватися до нових та складних умов на шляху до забезпечення миру та безпеки на міжнародній арені і у взаємодії між суб'єктами глобальної політики на різних рівнях. Зараз держави все частіше покладаються на самих себе, віддаючи перевагу врегулюванню конфліктів в односторонньому, двосторонньому або ж в ситуативному порядку. Як наслідок, залученість багатосторонніх організацій та партнерств відходить на другий план у політичних дискусіях щодо найбільших світових криз, а регіональна диференціація у політиці та підходах до врегулювання конфліктів залишається значною. В результаті у купі з тривожно низьким багатостороннім консенсусом ускладнюються можливості цілісного врегулювання конфліктів на міжнародному рівні [4]. На думку ряду аналітиків, одним із найпріоритетніших

напрямків реформування має стати удосконалення механізмів регулювання внутрішніх конфліктів та міжнародної інтервенції, включно з впровадженням нових принципів і положень до гуманітарних інтервенцій [5]. Водночас не менш важливим видається розвиток форм медіаційного втручання, які дають змогу запобігати ескалації конфліктів без застосування сили. І хоча зміна глобального балансу сил та нові форми ведення конфліктів потребують інноваційних підходів до медіації, накопичені знання та попередній практичний досвід медіаторів все ще залишається цінним у формуванні актуальних медіаційних підходів.

Мирні процеси часто потребують медіації за участю третіх держав, які достатньою мірою дистанційовані від конфлікту та користуються довірою всіх його сторін. Тому для процесу медіації у врегулюванні міжнародних конфліктів вирішальною передусім стає довіра сторін до посередника, а не його віддаленість від конфлікту. Впродовж років введення повномасштабної війни Росії проти України такими посередниками стали Туреччина та низка країн, які входять до Ради співробітництва арабських держав Перської затоки (РСАДПЗ), за активного сприяння яких вдалося досягти справді позитивних результатів під час переговорів, які зокрема стосувалися «зернової угоди» та обміну полоненими. І навіть попри те, що позиція членів РСАДПЗ щодо російсько-української війни в цілому є неоднозначною, кілька держав-членів уже відзначилися активною медіаційною діяльністю в переговорах.

Окремо варто наголосити на результативності гуманітарної підтримки та дипломатичної взаємодії Катару, Саудівської Аравії та Об'єднаних Арабських Еміратів. Зокрема, мова йде про викрадення та депортацію українських дітей Росією, проблему яких, за словами Президента України Володимира Зеленського, напряму обговорювати з Росією неможливо, тому робота тут ведеться через посередників [6]. Так, найбільші успіхи тут були досягнуті завдяки Катару. А ОАЕ при цьому стали головним посередником у поверненні українських військових з російського полону. Загалом РСАДПЗ, завдяки економічній і політичній вазі її держав, які до неї входять, є важливим гравцем

у багатосторонніх мирних зусиллях, зокрема через медіаційну діяльність окремих її членів [7, с. 58-59]. Складність збройного конфлікту такого рівня з безліччю нетривіальних перешкод вимагає й особливих інструментів у його багатосторонньому врегулюванні. Окрім офіційної медіації, мирному процесу можуть сприяти неформальні медіаційні ініціативи дипломатії другого треку (неофіційний діалог за участю колишніх посадовців, експертів, громадських діячів тощо паралельно з офіційними переговорами), а також пов'язані з ними мережі й спеціально створені коаліції.

В умовах новітніх конфліктів, фрагментованих геополітичних та національних контекстів переговори всіх сторін щодо комплексної угоди стають все більш недосяжними. Тому процес медіації часто і відбувається одночасно за кількома напрямами, кожен із яких зосереджується на окремій проблематиці конфлікту. Професорка К. Бел називає таке явище «мультимедіацією» та визначає її як «випадкове та навмисне використання кількох процесів посередництва, що накладаються один на одного, спрямованих на окремі проблеми та акторів, які складають складну систему конфлікту, з метою розкручування ключових елементів цієї системи, але з невизначеною кінцевою точкою призначення у термінах «миру» [8, с. 29]. Якщо відповідні медіаційні процеси скоординовані та узгоджуються між собою, то вони можуть складатися у єдину систему з відповідним набором залучених акторів та інструментів, що підтримують мирне врегулювання конфлікту навіть за відсутності загальної угоди. Саме так медіація може пов'язувати різних посередників на різних рівнях взаємодії, сприяючи поступовому врегулюванню окремих проблем конфлікту та й в цілому розбудові сучасної інфраструктури миру.

Література:

1. Number of armed conflicts. *Our World in Data*. Data source: Uppsala Conflict Data Program and Peace Research Institute Oslo (2026); geoBoundaries (2023) –

processed by Our World in Data. URL : https://ourworldindata.org/grapher/number-of-armed-conflicts

2. United Nations. Our Common Agenda. Policy Brief 9: A New Agenda for Peace. New York, 2023.

3. Badanjak S., Peter M. Diversification and Congestion in International Peacemaking: What the Data Says. Still Time to Talk: Adaptation and Innovation in Peace Mediation / ed. by T. Whitfield. London : Conciliation Resources. 2024. № 30. P. 35-36.

4. Baldwin G. Pursuing Peace on a Shoestring: Conflict Management in an Increasingly Complex World. Stockholm : SIPRI, 2025. 12 p. DOI : 10.55163/RLRA3708

5. Буряченко О. Трансформація механізмів міжнародної безпеки в контексті російсько-української війни. *Society and Security*. 2024. № 4(4). С. 14-19. DOI : 10.26642/sas-2024-4(4)-14-19

6. Президент: Прямі переговори з Росією про повернення дітей неможливі, працюємо через посередників. Укрінформ. 2025. 12 серпня. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/4024932-prezident-prami-peregovori-z-rosieu-pro-povernenna-ditej-nemozlivi-pracuemo-cerez-poserednikiv.html

7. Rishniak I. Mediation of the Gulf Cooperation Council Members in the Russian-Ukrainian War. *UA: Ukraine Analytica*. 2024. № 2(34). P. 53-60.

8. Bell C. «Multimediation»: Adapting in Response to Fragmentation. Still Time to Talk: Adaptation and Innovation in Peace Mediation / ed. by T. Whitfield. London : Conciliation Resources, 2024. № 30. P. 27-30.

MEDIATION IN CROSS-BORDER COMMERCIAL DISPUTES:INTERNATIONAL STANDARDS AND LEGAL CHALLENGES FORUKRAINE

МЕДІАЦІЯ У ТРАНСКОРДОННИХ КОМЕРЦІЙНИХ СПОРАХ:МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ПРАВОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Zinchenko Ye. T.
Third-year Bachelor's student, Faculty of International and European Law, Yaroslav Mudryi National Law University,
Kharkiv, Ukraine

Scientific supervisor - Associate Professor Pyliuha L. V.

Зінченко Є. Т.
студентка факультету міжнародного та європейського права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
м. Харків, Україна

Науковий керівник - доцент Пилюга Л. В.

В умовах розвитку міжнародної торгівлі та економічного співробітництва особливого значення набувають ефективні механізми врегулювання транскордонних комерційних спорів. Відмінності національних правових систем, тривалість судового розгляду, значні фінансові витрати та складність виконання судових рішень в інших юрисдикціях можуть ускладнювати захист прав учасників міжнародних комерційних відносин. Одним із альтернативних способів вирішення таких спорів є медіація, яка передбачає участь нейтральної третьої особи – медіатора, що допомагає сторонам досягти взаємоприйнятного рішення.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю узгодження національного регулювання медіації з міжнародними стандартами, а також визначенням правових умов, за яких домовленості, досягнуті сторонами транскордонного спору, можуть бути реалізовані. Метою роботи є аналіз

міжнародних стандартів комерційної медіації та визначення основних правових викликів для України у цій сфері.

В Україні основні засади здійснення медіації визначені Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX. Закон встановлює правові засади та порядок проведення медіації, визначає статус медіатора, а також закріплює принципи добровільності, конфіденційності, незалежності й нейтральності медіатора та самовизначення сторін [1]. Значення цього нормативно-правового акту полягає у формуванні правової основи для застосування медіації, зокрема у приватноправових відносинах.

Водночас правове регулювання медіації у транскордонних комерційних спорах потребує врахування не лише національного законодавства, а й міжнародних стандартів. Одним із ключових документів у цій сфері є Типовий закон ЮНСІТРАЛ про міжнародну комерційну медіацію та міжнародні мирові угоди, досягнуті за результатами медіації, 2018 року. Він спрямований на сприяння гармонізації національного законодавства та містить положення щодо проведення медіації й правового режиму міжнародних мирових угод [2]. При цьому Типовий закон є модельним актом: він пропонує законодавчий орієнтир для держав, але не є міжнародним договором, що автоматично встановлює однакові правила для всіх країн.

Окреме місце в міжнародному регулюванні посідає Конвенція Організації Об’єднаних Націй про міжнародні мирові угоди, досягнуті за результатами медіації, відома як Сінгапурська конвенція про медіацію. Її було ухвалено 20 грудня 2018 року, а для підписання відкрито 7 серпня 2019 року. Конвенція передбачає правову основу для посилання на міжнародні мирові угоди, що виникли внаслідок медіації у комерційних спорах, та їх виконання відповідно до встановлених нею умов [3]. Водночас сфера її застосування має визначені межі: зокрема, вона не поширюється на певні угоди у споживчих, сімейних, спадкових і трудових спорах, а також на угоди, які можуть виконуватися як судові рішення або арбітражні рішення [3]. Для України особливо важливим є питання статусу цієї Конвенції. Згідно з офіційним реєстром міжнародних

договорів ООН, Україна підписала її 7 серпня 2019 року, однак станом на 11 жовтня 2026 року не ратифікувала та не приєдналася до неї [3]. Отже, підписання не означає набуття статусу держави-учасниці й саме по собі не робить передбачений Конвенцією механізм виконання міжнародних мирових угод договірним зобов'язанням України. Водночас це не означає, що домовленості, досягнуті в медіації, за жодних обставин не можуть бути реалізовані в Україні: відповідні можливості необхідно визначати з урахуванням національного законодавства та конкретних обставин справи.

Європейський вимір регулювання представлений, зокрема, Директивою 2008/52/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 21 травня 2008 року щодо деяких аспектів медіації у цивільних і комерційних справах. Документ спрямований на полегшення доступу до альтернативного врегулювання спорів і сприяння збалансованому співвідношенню медіації та судового провадження [4]. Хоча Директива безпосередньо регулює відповідні питання в межах правового порядку Європейського Союзу, її положення мають значення для порівняльного аналізу та оцінювання напрямів розвитку українського законодавства. Попри наявність законодавчої основи в Україні та міжнародних стандартів, практичне використання медіації у транскордонних комерційних спорах пов'язане з низкою викликів. Насамперед це питання юридичної сили досягнутих домовленостей і можливостей їх виконання в різних державах. Сторони можуть мати різне громадянство або місце ведення діяльності, а їхні активи – перебувати в кількох юрисдикціях. За таких умов важливими стають належне оформлення мирової угоди, визначеність її умов, застосовне право та доступні механізми захисту прав у разі невиконання домовленостей.

Іншим викликом є забезпечення поінформованості учасників міжнародної торгівлі про медіацію та її правові наслідки. Для ефективного застосування цього механізму необхідні належна підготовка медіаторів, юридична обізнаність сторін і представників правничих професій, а також чітке розуміння співвідношення медіації із судовими й арбітражними процедурами. Важливо також зберігати добровільний характер медіації: її ефективність залежить від

готовності сторін до конструктивного діалогу та пошуку взаємоприйнятного рішення.

Тому, можна зазначити що, медіація є перспективним інструментом врегулювання транскордонних комерційних спорів, оскільки може сприяти зменшенню витрат, збереженню ділових відносин і пошуку гнучких рішень. Для України подальший розвиток цього механізму передбачає вдосконалення практики застосування Закону України «Про медіацію», дослідження можливостей приєднання до Сінгапурської конвенції та формування зрозумілих правових механізмів реалізації домовленостей, досягнутих за результатами медіації. Важливими напрямами залишаються також підвищення правової обізнаності учасників комерційних відносин і розвиток професійних компетентностей фахівців, які працюють із міжнародними спорами.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021№ 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/1875-20

2. United Nations Commission on International Trade Law. UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation, 2018. URL: https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/modellaw/commercial_conciliation

3. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation. URL : https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements

4. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. 2008. L 136. P. 3-8. URL : https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/52/oj

MEDIATION AND POWER ASYMMETRY IN INTERNATIONAL CONFLICTS: CAN NEGOTIATIONS BE FAIR?

МЕДІАЦІЯ ТА АСИМЕТРІЯ СИЛ У МІЖНАРОДНИХ КОНФЛІКТАХ: ЧИ МОЖУТЬ ПЕРЕГОВОРИ БУТИ СПРАВЕДЛИВИМИ?

Ivanenko M. V.
Fourth-year student (bachelor's degree) of the Faculty of International Trade and Law, State University of Trade and Economics
Kyiv, Ukraine

Shostak A. O.
Fourth-year student (bachelor's degree), Faculty of International Trade and Law, State University of Trade and Economics
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Associate Professor Yuvkovetska Y.

Іваненко М. В.
студентка факультету міжнародної торгівлі та права, Державного торговельно-економічного університету
м. Київ, Україна

Шостак А. О.
студентка факультету міжнародної торгівлі та права, Державного торговельно-економічного університету
м. Київ, Україна

Науковий керівник - доцент Ювковецька Ю.

Mediation is an important non-violent method of addressing international crises and armed conflicts. It facilitates communication between opposing parties through a third party, particularly when direct negotiations have become difficult or have reached a deadlock. Rather than imposing a settlement, the mediator assists the parties in identifying common interests and reaching a mutually acceptable agreement. The *United Nations Guidance for Effective Mediation* identifies consent, impartiality, inclusivity and respect for international law among the fundamental principles of effective mediation [1, pp. 4-5]. International conflicts rarely involve parties with equal political, military and economic power. Power asymmetry

encompasses differences in military capabilities, economic resources, diplomatic support, control over territory and available alternatives to negotiations. Frank R. Pfetsch explains that stronger parties tend to use their advantages to influence negotiations, while weaker parties seek ways to compensate for their disadvantage and negotiate on more equal terms [2, p. 42]. Consequently, formal participation in negotiations does not necessarily ensure equal influence over their outcome. This raises a central question: can mediation ensure fairness when negotiations take place under conditions of significant power asymmetry? A mediator cannot eliminate differences in military capabilities, economic strength or international standing. Nevertheless, mediation can influence the conditions under which negotiations occur. In this context, fairness should not be equated with absolute equality of resources but rather with the opportunity of each party to represent its interests and participate meaningfully in shaping an agreement. Recent research on fairness in peace negotiations emphasizes the importance of procedural fairness. Henrik Syse and Kristoffer Lidén argue that a fair negotiation process should recognize the interests of the parties, avoid unjustified advantages and provide each participant with a genuine opportunity to be heard [3, pp. 25-27]. This distinction is particularly relevant to asymmetric conflicts, where equality of power is often impossible, but meaningful participation can still be supported. A weaker party may possess fewer political or material resources while benefiting from procedural safeguards, including an agreed negotiating agenda, opportunities to present proposals, access to relevant information and sufficient time for consultation. Impartiality does not necessarily mean treating parties with unequal capabilities identically, since formally equal conditions may preserve existing disadvantages. However, a mediator who excessively supports one party risks losing the confidence of the other. The challenge is to ensure meaningful participation without becoming an additional participant in the conflict [3, pp. 28-29]. The peace negotiations between the Colombian government and the National Liberation Army (ELN) illustrate how public participation can influence power asymmetry. Cécile Mouly and Esperanza Hernández Delgado explain that the ELN considered broader involvement of social groups an opportunity to reduce its

negotiating disadvantage relative to the government [4, pp. 7-10]. Public participation could generate additional pressure for political and social reforms, thereby strengthening the movement's negotiating position without changing the underlying distribution of military power [4, pp. 15-18]. This example demonstrates that the structure of negotiations can influence the position of a weaker party. The involvement of civil society may broaden the range of represented interests and enhance the legitimacy of a potential agreement. The United Nations also recognizes inclusivity as a fundamental principle of effective mediation, emphasizing the need to consider the perspectives of groups affected by a conflict and its possible settlement [1, pp. 14-15]. International law establishes another essential limit on mediation. According to the United Nations Guidance, mediation processes and resulting agreements should comply with international law and relevant normative standards [1, pp. 16-18]. This is particularly significant in conflicts involving territorial disputes, occupation or violations of human rights. Military superiority does not confer additional legal rights, and an agreement reached under pressure cannot automatically be regarded as just. Fairness is also closely connected to the implementation of agreements. A weaker party may accept concessions while remaining uncertain about whether the stronger actor will fulfil its commitments. Syse and Lidén emphasize that perceived fairness contributes to the acceptance and legitimacy of negotiated outcomes [3, pp. 30-32]. International organizations, third states and monitoring missions can help verify compliance and reduce the risk of unilateral violations. Although such mechanisms cannot eliminate power asymmetry, they can limit its influence during implementation. Power asymmetry does not always prevent cooperation. Pfetsch argues that weaker parties may seek to overcome their disadvantages through negotiation strategies, while third-party involvement can help parties move beyond a deadlock [2, pp. 42-43]. However, the presence of a mediator does not automatically guarantee a fair outcome. The stronger party may still attempt to impose its preferences, while the weaker party may consider an agreement unacceptable if its interests are insufficiently represented. Fairness therefore depends not only on reaching an agreement but also on whether both parties

regard its terms as satisfactory [2, p. 43]. Power asymmetry does not make fair mediation impossible, but fairness cannot be understood as equality of military, economic or political resources. The value of mediation lies in creating conditions for meaningful participation through impartial procedures, access to information, respect for international law and credible implementation mechanisms. If a stronger party gains complete control over negotiations, mediation risks legitimising the existing imbalance. Conversely, appropriate procedural and legal safeguards can reduce the effects of asymmetry and contribute to a more sustainable settlement.

Bibliography

1. United Nations. *United Nations Guidance for Effective Mediation*. New York : United Nations, 2012. 26 p. URL : https://peacemaker.un.org/en/documents/united-nations-guidance-effective-mediation
2. Pfetsch F. R. Power in International Negotiations: Symmetry and Asymmetry.
3. Négociations. 2011. № 16 (2). P. 39-56. DOI : 10.3917/neg.016.0039
4. Syse H., Lidén K. Fairness in peace negotiation. *Etikk i praksis. Nordic Journal of Applied Ethics*. 2026. Vol. 20. № 1. P. 23-36. DOI: 10.5324/eip.v20i1.6362
5. Mouly C., Hernández Delgado E. Public participation in peace negotiations between the Colombian government and the National Liberation Army (ELN): An opportunity to redress power asymmetry and enhance the insurgents' readiness. *Conflict Resolution Quarterly*. 2022. Vol. 40, Issue 1. P. 7-23. DOI : 10.1002/crq.21355

WOMEN'S LEADERSHIP IN PEACE NEGOTIATIONS AND MEDIATION PROCESSES

ЛІДЕРСТВО ЖІНОК У МИРНИХ ПЕРЕГОВОРАХ І МЕДІАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ

Karpyshyn N.
PhD in Economics, Associate Professor at the Department of International Relations and Diplomacy, West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Stelmakh A.
student at the B. Hawrylyshyn Educational and Scientific Institute of International Relations, West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Карпишин Н.
кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародних відносин та дипломатії Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Стельмах А.
студентка Навчально-наукового інституту міжнародних відносин ім. Б. Д. Гаврилишина Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна

Наприкінці XX – на початку XXI століття підходи до забезпечення світової безпеки суттєво змінилися. Основна увага почала зосереджуватися не лише на припиненні воєн, а й на побудові стійкого миру, зміцненні довіри між суб'єктами міжнародних відносин, соціальній згуртованості та активній участі громадян у прийнятті рішень. У цьому контексті особливого значення набуває участь жінок у миротворчих процесах, зокрема в мирних переговорах і медіації, спрямованих на врегулювання міжнародних конфліктів.

Важливим міжнародно-правовим підґрунтям для посилення участі жінок у процесах ухвалення рішень і врахування їхніх інтересів у сфері миру та безпеки стала Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир і безпека», ухвалена 31 жовтня 2000 року [1]. В ній був задекларований новий порядок денний, який розглядав жінок не просто як жертв воєн і військових операцій, а передусім як

лідерок думок, активних учасниць проєктів, зосереджених на запобіганні, врегулюванні й вирішенні міжнародних конфліктів, амбасадорок світової безпеки та гаранток соціальної захищеності.

Дослідження участі жінок у мирних процесах охоплюють період із 1990-х років і свідчать про збереження низького рівня участі жінок у міжнародних мирних процесах. За даними UNWomen, у 2024 році жінки становили в середньому 7% учасників мирних переговорів, 14% залучених до медіаційних процесів і 20% осіб, які брали участь в укладенні мирних угод [2]. Наведені показники свідчать про недостатній рівень представництва жінок у мирних процесах і наявність значного розриву між задекларованими принципами гендерної рівності та їх практичною реалізацією.

Водночас досвід окремих країн демонструє зростання ролі жінок у запобіганні конфліктам і їх урегулюванні. Так, за результатами одного з досліджень миробудівних ініціатив у період із 2020 до 2022 року у прикордонних районах Малі та Нігеру участь жінок у запобіганні конфліктам зросла з 5% до 25%. Завдяки ним вдалося врегулювати понад 100 конфліктів, пов’язаних з використанням природних ресурсів [2].

Важливо розмежовувати участь жінок у міжнародних процесах і жіноче лідерство. У першому випадку йдеться про присутність представниць жіночої статі у складі міжнародних делегацій та переговорних груп, яка не завжди супроводжується реальними повноваженнями й правом голосу. Натомість жіноче лідерство передбачає здатність формувати порядок денний, висувати пропозиції, брати участь у визначенні стратегічних пріоритетів і впливати на кінцеві домовленості. У сучасних підходах до забезпечення гендерної рівності в миротворчих процесах все більшого значення набуває не лише кількісне представництво жінок, а й змістовність їхньої участі, зокрема можливість реально впливати на перебіг переговорів і результати ухвалення рішень.

Ключову роль у врегулюванні міжнародних і локальних конфліктів відіграє медіація, у межах якої жінки можуть виступати учасницями переговорів та медіаторками. У 2024 році ООН очолювала або співочолювала

чотири мирні процеси: Женевські міжнародні дискусії, два процеси щодо Лівії та один щодо Судану. У трьох із них дві жінки виконували функції провідних медіаторок [2]. Загалом, у 2024 році жінки становили 45% членів команд медіації ООН [3].

Дослідження свідчать про зв'язок між участю жінок у мирних процесах і тривалістю досягнутих домовленостей. Зокрема, участь жінок у мирних переговорах пов’язують із збільшенням імовірності того, що угода діятиме щонайменше два роки, на 20%, а щонайменше п'ятнадцять років – на 35% [4].

Яскравим прикладом є кейс Північної Ірландії, де католицькі і протестантські жіночі групи об’єдналися і створили Жіночу коаліцію Північної Ірландії, яка здобула на виборах 1996 року місця за столом переговорів і долучилась до формування Белфастської (Страсноп’ятничної) угоди 1998 року. Ця угода поклала край 30-річному насильству між британськими протестантськими юніоністами та ірландськими католицькими націоналістами. Цей випадок довів, що жінки можуть не просто долучатися до державних і міжурядових структур, а й створювати власні дієві механізми та бути повноправними учасницями переговорів [5].

Також ефективні результати продемонстрував громадський рух жінок у Ліберії. Жінки домоглися початку формальних переговорів, мобілізували національну підтримку процесу, організовували марші, щотижневі мітинги на рибних ринках, загальнонаціональні страйки та сидячі акції. Хоча жінок не було серед учасників переговорів і медіаторів, представниці громадянського суспільства були присутні як спостерігачки, а серед свідків підписання Аккрської угоди 2003 року жінки становили 17% [6]. Подібні приклади існують в інших країнах: у Ємені жінки домоглися доступу цивільного населення до води, а в Судані коаліція жінок-миротворок опосередковано долучилася до мирних переговорів у Женеві у 2024 році [2].

Історичний досвід України засвідчує, що жінки брали участь в офіційних переговорних процесах. Зокрема, в межах Мінського процесу 2014 – 2015 років

українську сторону представляли Ірина Геращенко та Ольга Айвазовська. Тобто серед 12 представників української делегації було дві жінки [7].

Лідерський потенціал українських жінок виразно проявляється у секторі безпеки, державному управлінні та економіці. Зокрема, українки організовували гуманітарну допомогу, підтримували внутрішньо переміщених осіб, документували порушення прав людини та сприяли залученню міжнародної підтримки України. За різними оцінками, у Збройних силах України служать від 70 до понад 75 тис. жінок, а їхня частка серед офіцерського складу зросла з 4% на початку 2023 року до 21% [8]. Крім того, за даними «ООН Жінки» за жовтень 2024 року, близько половини бізнесів в Україні були засновані жінками. Водночас масштаб їхньої участі в суспільному житті актуалізує питання забезпечення належного представництва у процесах ухвалення стратегічних рішень щодо припинення збройного конфлікту, мирного врегулювання та повоєнного відновлення України.

Слід розуміти, що лідерство жінок у побудові миру формується не лише в міжнародному вимірі, воно дуже чітко простежується й на рівні громади. Тут жінки активно беруть участь у медіаційних процесах, допомагають вразливим категоріям населення, сприяють зменшенню соціальної напруги та відновленню довіри серед населення. Особливо актуальним дане питання є для країн, які перебувають у стані війни, в тому числі для України.

Жіноче лідерство у сфері миробудування з початку XXI століття набуло нового значення − із формальної присутності жінок у складі мирних делегацій воно трансформувалось у постійні представництва при міжнародних інституціях, реальну участь у миротворчих процесах і вагомий вплив на місцевому рівні. Все більше жінок стають волонтерками, підприємицями й лідерками думок, які вирішують справи нагального характеру та формують універсальну безпекову політику у всіх її проявах.

Література:

1. Resolution 1325 (2000). *United Nations Digital Library.* URL : https://digitallibrary.un.org/record/426075

2. Facts and figures: Women, peace and security. *UN Women.* URL : https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-women-peace-and-security

3. United Nations Secretary-General. *Women and peace and security: Report of the Secretary-General.* 2025. UN document S/2025/556. URL : https://digitallibrary.un.org/record/4090738/files/S_2025_556-EN.pdf

4. Women's Participation in Peace Processes. Council on Foreign Relations. URL : https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/index.html

5. Women's Participation in Peace Negotiations in Northern Ireland Made Them Less Likely to Fail. *Council on foreign relations.* URL : https://www.cfr.org/articles/womens-participation-peace-negotiations-northern-ireland-made-them-less-likely-fail

6. Liberia: Accra Agreement. Women's Roles: In Brief. Council on Foreign Relations. URL : https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/explore-the-data/liberia.html

7. Women's Participation in Peace Processes: Ukraine Case Study. *Council on Foreign Relations.* URL : https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/ukraine-4

8. Bakun S. Share of female officers in Ukraine's Armed Forces rises from 4% to 21% in two years. *Ukrainska Pravda*. 2026. 4 January. URL : https://www.pravda.com.ua/eng/news/2026/01/04/8014565/

CHALLENGES IN ENSURING THE IMPLEMENTATION OF AGREEMENTS REACHED THROUGH INTERNATIONAL MEDIATION

ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ ДОМОВЛЕНОСТЕЙ, ДОСЯГНУТИХ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ

Koval Y. S.
Legal Counsel of the Legal Clinic, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law,
Khmelnytskyi, Ukraine

Коваль Я. С.
юрисконсульт Юридичної клініки Хмельницького університету управління та права,
м. Хмельницький, Україна

Розвиток міжнародної медіації як способу мирного врегулювання спорів та конфліктів зумовлює необхідність забезпечення не лише досягнення певної домовленості між сторонами, а також реального виконання взятих ними зобов'язань. Актуальність даної теми пов'язана з тим, що результативність медіації не може оцінюватися лише фактом завершення переговорів або підписанням відповідної угоди, адже невиконання досягнутих домовленостей може нівелювати результати врегулювання спору та знову призвести до загострення спору. На мою думку, особливо гостро це питання постає у міжнародних відносинах, де сторони можуть належати до різних правових систем, а забезпечення виконання угоди залежить від національного законодавства, міжнародних договорів та загальної готовності учасників дотримуватися раніше погоджених умов. Додаткової складності цій проблемі надає відсутність універсального механізму примусового виконання, який однаково застосовувався до всіх видів домовленостей, що були досягнені за результатами міжнародної медіації. Таким чином, за таких обставин дослідження правових гарантій виконання певних домовленостей набуває особливого значення, адже дає змогу визначити межі ефективності міжнародної

медіації, виявити перешкоди практичній реалізації її результатів та обґрунтувати напрями вдосконалення механізмів захисту прав та законних інтересів сторін.

Однією з основних проблем забезпечення виконання домовленостей, досягнутих шляхом міжнародної медіації, є відсутність повної узгодженості між правилами проведення медіації та вимогами, які застосовуються під час подальшого визнання й виконання відповідних угод. Особливістю даної проблеми є те, що порушення медіатором встановлених правил медіації може призвести не лише до його відповідальності, а також і за певних умов стати підставою для відмови у примусовому виконанні укладеної угоди. Наприклад, якщо звернути увагу на положення Сінгапурської конвенції про медіацію, то вони допускають відмову в наданні відповідного правового захисту, якщо медіатор допустив серйозне порушення встановлених до нього правил або правил проведення медіації, якщо це вплинуло на рішення сторони укласти угоду. Варто зазначити, що такі правила можуть прописуватися не лише національним законодавством, а також і професійними організаціями та інституціями медіації, що ускладнює їх однакове тлумачення в різних правових системах. Як наслідок, виникає ризик неоднакового оцінювання схожих випадків компетентними органами різних держав [4, с. 29-30].

Ще однією проблемою є те, що в різних країнах діють різні правила виконання домовленостей, досягнутих за результатами медіації. В одних країнах такі угоди можуть виконуватися як звичайні договори, в інших для цього необхідно посвідчити їх у нотаріуса або затверджувати в суді, наприклад, в Італії чи Сінгапурі. Через це сторонам можуть бути складніше виконувати свої зобов’язання, особливо коли виникає потреба звернутися до органів іншої держави. Відповідно до цього підходи до виконання таких угод суттєво відрізняються залежно від держави, а за межами європейського правового простору ці відмінності можуть бути ще більшими [3, с. 485-486].

Важливим напрямом вирішення вищевказаної проблеми, є створення різних способів примусового виконання домовленостей, досягнутих за

результатами медіації. Згідно із думкою, української дослідниці Тетяни Цувіни можна виділити кілька таких способів, зокрема затвердження угоди судом, нотаріусом або арбітражем, а також визнання такої угоди цивільно-правовим договором. Вибір конкретного механізму залежить від законодавства відповідної країни та характеру самої угоди. Якщо ж доступ до примусового виконання зобов'язання є надто складним або потребує додаткових процедур, сторонам можуть бути важче захистити свої права в разі порушення домовленості. Таким чином, важливо, щоб законодавство передбачало зрозумілий порядок виконання таких угод давало сторонам реальну можливість домогтися дотримання погоджених умов [2, с. 113-114].

Також деякі дослідники звертають увагу, що самого по собі визначення угоди, досягнутої за результатами медіації, як договору недостатньо, адже законодавство має чітко встановлювати правила її укладення та виконання. Також важливо в законодавстві передбачити гарантії дотримання сторонами взятих на себе зобов'язань. Якщо ж таких гарантій немає або вони є недостатньо ефективними, сторона, яка виконала свою частину домовленості, може зіткнутися з труднощами, коли інший учасник відмовиться виконувати погоджені умови. Відповідно до цього вдосконалення законодавства має бути спрямоване не лише на врегулювання процедури медіації, а також на забезпечення реальної можливості виконання досягнутих домовленостей [1, с. 52-53].

Окрему увагу слід приділити обмеженій сфері дії міжнародних механізмів виконання домовленостей за результатами медіації. Наприклад, Сінгапурська конвенція поширюється лише на міжнародні комерційні угоди, укладені за результатами медіації, але не охоплює всі види міжнародних спорів. Відповідно до статті 1 цієї Конвенції, її положення не застосовуються до угод, пов'язаних зі спорами, що виникають з особистих, сімейних та побутових потреб, а також до певних угод, що пов'язані з сімейним, спадковим та трудовим правом [5].

Отже, ефективність міжнародної медіації залежить не лише від досягнення домовленостей, а й від можливостей забезпечити їх виконання. Основними

проблемами залишаються відмінності в законодавстві держав, складність примусового виконання угод і недостатня узгодженість міжнародних механізмів. Для їх вирішення необхідно вдосконалювати національне законодавство, спрощувати процедури виконання угод і розвивати міжнародну співпрацю. Важливим аспектом є також чітке визначення зобов'язань сторін, строки їх виконання та наслідки порушення домовленостей. Таким чином, поєднання зрозумілих правових правил і дієвих механізмів виконання домовленостей буде сприяти підвищенню ефективності міжнародної медіації.

Література:

1. Костюченко О.Є., Монаєнко А.О., Атаманчук Н.І. Медіація як форма захисту цивільних прав. *Нове українське право.* 2022. Вип. 1. С. 49-56 URL : https://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/196/177

2. Цувіна Т.А. Національні механізми виконання угод за результатами медіації: досвід країн ЄС та українські перспективи. *Проблеми законності.* 2022. Вип. 158. С. 110-123. URL : https://plaw.nlu.edu.ua/article/view/264998/262230

3. Clark B., Sourdin T. The Singapore Convention: A Solution in Search of a Problem? *Northern Ireland Legal Quarterly*. 2020. Vol. 71. Issue 3. P. 481-499. URL : https://nilq.qub.ac.uk/index.php/nilq/article/view/558

4. Quek Anderson D. A Matter of Interpretation? Understanding and Applying Mediation Standards for the Cross-Border Enforcement of Mediated Settlement Agreements. *Conflict Resolution Quarterly*. 2020. Vol. 38, Issue 1–2. P. 27-45. URL : https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/crq.21285?msockid=06ae9be9e40b688c23988c25e52a69f0

5. United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation, United Nations, 2018. URL : https://uncitral.un.org/en/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements

THE INTERNATIONAL MEDIATION ORGANISATION AS A MECHANISM FOR THE SETTLEMENT OF INTERNATIONAL DISPUTES

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ З МЕДІАЦІЇ ЯК МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СПОРІВ

Kostyria O. V.
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Maritime Law
at the National University «Odessa Maritime Academy»,
Odessa, Ukraine

Костиря О.В.
кандидат юридичних наук, доцент, доценткафедри морського
праваНаціонального університету «Одеська морська академія»,
м. Одеса, Україна

Міжнародна організація з медіації (InternationalOrganizationforMediation (далі – IOMed)) – перша у світі міжурядова правова організація, що займається вирішенням міжнародних спорів за допомогою медіації. Вона прагне стати ключовим механізмом застосування медіації як мирного засобу врегулювання міжнародних суперечок, закріпленого в Статуті ООН [1].Основоположним документом, що закріплює основні положення щодо вирішення міжнародних спорів є Статут Організації Об’єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. Він був підписаний після закінчення Другої світової Війни багатьма країнами, які зазнали значних втрат внаслідок цієї війни [2, с. 569]. Стаття 33 Статуту ООН зобов'язує держави вирішувати спори виключно мирними засобами: переговорами, посередництвом, арбітражем або через Міжнародний Суд ООН [3].

Актуальність теми дослідження діяльності та створення IOMed зумовлена стрімкими змінами геополітичної ситуації та необхідністю формування єдиного, ефективного й доступного правового простору щодо мирного врегулювання транскордонних спорів. Попри існування Сингапурської конвенції про медіацію, яка врегульовує виконання мирових угод, у світі бракує

єдиного централізованого органу, який би забезпечував глобальні стандарти якості, сертифікацію міжнародних медіаторів та адміністрував самі процедури.

Міжнародні організації є прихильниками дипломатії та мирного врегулювання. Вони поширюють цінності миру, справедливості та дотримання міжнародного права, а також підтримують зусилля, спрямовані на ненасильницьке вирішення спорів.

30 травня 2025 року представники 33 країн підписали в Гонконзі Конвенцію, що ознаменувало офіційне створення Міжнародної організації з медіації. Ця організація є першим міжурядовим органом, діяльність якого повністю присвячена врегулюванню міжнародних спорів за допомогою медіації. Станом на вересень 2026 року 47 держав-учасниць підписали Гонконгську конвенцію про створення Міжнародної організації з медіації. Здебільшого це країни, що розвиваються, такі як: Алжир, Ангола, Бенін, Камбоджа, Камерун, Центральноафриканська Республіка, Китай, Конго та інші, а також одна держава, що приєднується, це – Сьєрра-Леоне.

Однак деякі держави підписали Гонконгську конвенцію з певними застереженнями. Так, наприклад, Китайська Народна Республіка не передаватиме свої спори, що виникають у рамках Світової організації торгівлі, до Міжнародної організації з посередництва. Такі держави, як Венесуела, Куба виключають зі сфери послуг з медіації, що надаються Міжнародною організацією з медіації, питання незалежності, територіального суверенітету, делімітації морських кордонів, морських інтересів або інші питання, що стосуються території та вільного здійснення суверенітету.

IOMed є першою міжнародною організацією, яка займається виключно вирішенням міжнародних спорів шляхом посередництва. Міжнародна організація з медіації, яка заснована Гонконгською конвенцією, має штаб-квартиру в Гонконзі та уповноважена створювати регіональні відділення в інших місцях [5].

Конвенція про заснування Міжнародної організації з медіації визначає медіацію як: «процес, чи то медіація, примирення чи інші подібні терміни, за

допомогою якого сторони намагаються досягти взаємоприйнятного та мирного врегулювання свого спору на добровільній основі за допомогою третьої особи або осіб (медіатора), які можуть сприяти вирішенню спору між сторонами». Це визначення демонструє, що медіація в рамках Конвенції є вдосконаленим підходом до вирішення міжнародних спорів. Вона поєднує риси як традиційного примирення, так і медіації, та адаптується до сучасних потреб, зберігаючи при цьому основну функцію сприяння медіації.

У разі міждержавних спорів згода сторін, що ведуть спір, повністю гарантується протягом усього процесу медіації, так як статті 24 та 25 Конвенції встановлюють згоду як попередню умову для початку медіації.

На відміну від традиційних процедур медіації, де звіти про врегулювання спорів, як правило, не мають обов'язкової сили, угода про врегулювання спору, досягнута в рамках процесу IOMed, є «обов'язковою для сторін» відповідно до статті 40 (1) Конвенції.

Діяльність Міжнародної організації медіації ґрунтується на принципах: поваги до суверенітету та територіальної цілісності, рівності, невтручання у внутрішні справи держав та прихильності до міжнародного верховенства права; забезпечення автономії сторін та вільного вибору засобів врегулювання спорів; добросовісності та духу співпраці у прагненні до мирного врегулювання міжнародних спорів; забезпечення неупередженого, нейтрального та справедливого середовища, що сприяє гнучкому та ефективному підходу до мирного врегулювання спорів за допомогою посередництва.

Як зазначають AntonyCrockett, MartinWallace , JorisBertrand до функцій IOMed належать надання послуг з медіації, сприяння поширенню та розвитку культури медіації, а також вивчення та поширення передового досвіду в галузі медіації, організація конференцій з питань медіації та сприяння співпраці з метою розбудови потенціалу в цій сфері, а також співпраця та взаємодія з іншими міжнародними організаціями та органами з вирішення спорів [5].

Міжнародна організація з медіації може розглядати три категорії справ, а саме – спори між державами, цивільні спори між державами та іншою

державою, а також міжнародні комерційні спори, тому кваліфікація та досвід медіаторів, необхідних для цих трьох типів справ, повинні відрізнятися, й список медіаторів також повинен бути диференційованим.

Міжнародна організація з медіації створює власний список медіаторів, що складається з певної кількості медіаторів, призначених кожною державою-учасницею, з певними вимогами до їх кваліфікації. IOMed містить дві групи медіаторів: одну для міждержавних спорів (Група міждержавних медіаторів) та одну для спорів між державами та громадянами інших держав, а також для міжнародних комерційних спорів між приватними сторонами (Загальна група медіаторів). Особи, які призначаються до складу групи міждержавних посередників повинні володіти певною компетентністю у питаннях міжнародного права, дипломатії, міжнародних відносин або міжнародних політичних та економічних справ, а також мати значний політичний досвід і здоровий глузд.

Отже, міжнародні організації є прихильниками дипломатії та мирного врегулювання. Вони поширюють цінності миру, справедливості та дотримання міжнародного права, а також підтримують зусилля, спрямовані на ненасильницьке вирішення спорів. Міжнародна організація з медіації - перша у світі міжурядова правова організація, що займається вирішенням міжнародних спорів за допомогою медіації. Вона прагне стати ключовим механізмом застосування медіації як мирного засобу врегулювання міжнародних спорів, закріпленого в Статуті ООН.

Література:

1. About us. *International Mediation Organisation: official website.* URL : https://www.iomed.int/about-us/

2. Патлашинська І.В. Аналіз шляхів мирного вирішення міжнародних спорів: відповідь на сучасні виклики. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 9. С. 568-572. DOI : https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-9/140

3. Статут Організації Об’єднаних Націй. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text

4. Convention on the Establishment of the International Organization for Mediation. URL : https://www.iomed.int/basic-documents/

5. Crockett A., Wallace M , Bertrand J. Convention on the Establishment of the International Organization for Mediation signed in Hong Kong. URL : https://www.hsfkramer.com/notes/publicinternationallaw/2025-posts/convention-on-the-establishment-of-the-international-organization-for-mediation-signed-in-hong-kong

VOLUNTARINESS AND NEUTRALITY AS FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF INTERNATIONAL MEDIATION

ДОБРОВІЛЬНІСТЬ І НЕЙТРАЛЬНІСТЬ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ПРИНЦИПИ МІЖНАРОДНОЇ МЕДІАЦІЇ

Podkovenko T. O.
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory of Law and Constitutionalism West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Подковенко Т. О.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри теорії права та конституціоналізму Західноукраїнського національного університету,
м. Тернопіль, Україна

Протягом багатьох століть війна була доволі поширеним способом вирішення міжнародних конфліктів. Але війна – це жорстока та руйнівна сила, у якій ніхто не виходить переможцем. Оскільки війна зумовлює значні людські та матеріальні втрати, страшні руйнування, породжує політичну нестабільність, вимагає мілітаризації економіки і в цілому порушує права та свободи людей. Друга світова війна з усіма її звірствами продемонструвала нестабільність та нечіткість заявлених міжнародних ініціатив. Яскравим свідченням цьому є збройна агресія росії проти України. Саме тому міжнародне співтовариство має докладати максимум зусиль, щоб знайти більш ефективні засоби вирішення міжнародних конфліктів.

У Статуті Організації Об’єднаних Націй головною метою переважної більшості держав-членів ООН визнано підтримку міжнародного миру та безпеки. Це має бути досягнуто шляхом застосування ефективних колективних заходів для запобігання та усунення загроз миру, припинення актів агресії та інших порушень миру, а також мирного врегулювання та вирішення спорів або ситуацій, які можуть призвести до порушення миру, відповідно до принципів справедливості та міжнародного права. Розділ VI Статуту Організації Об’єднаних Націй також присвячений мирному врегулюванню спорів. Зокрема,

у ньому зазначено, що «сторони, що беруть участь у будь-якому спорі, продовження якого могло б загрожувати підтриманню міжнародного миру та безпеки, повинні насамперед намагатися вирішити спір шляхом переговорів, розслідування, посередництва, примирення, арбітражу, судового розгляду, звернення до регіональних органів або угод чи інших мирних засобів на власний вибір» [1].

Серед альтернативних способів вирішення спорів, поряд із примиренням та переговорами, медіація починає займати пріоритетні позиції. У сучасних умовах її варто розглядати в якості практичного інструменту дипломатичного діалогу між конфліктуючими сторонами, який сприяє пошуку взаємоприйнятного рішення за допомогою третьої нейтральної сторони. Медіація в міжнародних конфліктах може стати ефективним інструментом вирішення складних конфліктів, таких як міжнародні збройні конфлікти, прикордонні конфлікти та інші. Вона також може сприяти діалогу між різними культурами та народами, що може зменшити ризик майбутніх збройних конфліктів [2, с. 170].

Ефективність медіації залежить не лише від професійності медіатора, а й від дотримання принципів медіації. Зокрема принципи добровільності та неупередженості спрямовані на формування довіри сторін до переговорного процесу. Водночас, варто зазначити, що у міжнародних конфліктах реалізація цих принципів значно ускладнюється певною асиметрією політичних та військових можливостей конфліктуючих сторін, можливим впливом або навіть тиском зовнішніх суб’єктів та наявністю фундаментальних розбіжностей щодо предмету спору.

Міжнародна медіація передбачає залучення третьої нейтральної сторони (медіатора), яка допомагає сторонам налагодити комунікацію, визначити спільні та відмінні інтереси та сформувати можливі варіанти домовленостей. Важливо підкреслити особливості функціональної ролі медіатора, оскільки він не наділений повноваженнями ухвалювати обов’язкове для сторін рішення. У

процедурі медіації результат процесу залежить від дійсної готовності конфліктуючих сторін до конструктивного діалогу та порозуміння.

Коли країна береться за посередництво в конфлікті іншої країни, вона рідко мотивована виключно добрими намірами. За кожною посередницькою ініціативою стоять політичні та економічні розрахунки, які виходять далеко за рамки мирного плану. Найпоширенішою причиною, чому країна виступає посередником, є здатність здійснювати політичний вплив, не вдаючись до сили . Посередництво дозволяє державам позиціонувати себе як ключових гравців у вирішенні конфлікту, надаючи їм реальний вплив на кінцевий результат угоди.

Принцип добровільності передбачає усвідомлену згоду сторін на участь у медіації, можливість впливати на перебіг переговорів і самостійно визначати прийнятність запропонованих рішень. У міжнародному контексті цей принцип набуває особливого значення, оскільки держави зберігають суверенну рівність, а посередництво не повинно перетворюватися на механізм нав'язування політичних умов. У UnitedNationsGuidanceforEffectiveMediation згода сторін визначена як одна з основних передумов результативного медіаційного процесу. За відсутності достатньої згоди учасників знижується ймовірність добросовісних переговорів і подальшого виконання досягнутих домовленостей [3].

Варто зауважити, що у міжнародних відносинах принцип добровільності не завжди може мати абсолютний характер, оскільки згода на переговори може здійснюватися під впливом різних чинників. Зокрема, мова йде про політичний тиск, вплив міжнародної спільноти, різні економічні обставини та ризики, пов'язані з безпековою ситуацією. У такій ситуації важливо підкреслити, що фактичний зміст домовленостей має бути предметом вільного волевиявлення сторін у межах норм міжнародного права.

Не менш важливим є принцип нейтральності медіатора, який традиційно пов'язують із відсутністю зацікавленості в конкретному результаті спору. Медіатор не має повноважень приймати рішення; натомість він прагне допомогти сторонам досягти взаємооптимального рішення. Водночас у науковій літературі необхідно розрізняти нейтральність та неупередженість.

Нейтральність може стосуватися ставлення посередника до сторін і бажаного результату, тоді як неупередженість передбачає справедливе, збалансоване ставлення до учасників та відсутність необґрунтованого фаворитизму. Дж. Сміт звертає увагу на особливу роль сприйняття неупередженості медіатора в добровільних і неконфронтаційних моделях посередництва [4]. Навіть більше, автор критикує концепцію повної неупередженості міжнародного медіатора як недосяжну ілюзію. Успіх медіації залежить переважно від здатності застосовувати реальні важелі впливу, а не від нейтральності.

Медіація – це «діяльність третьої сторони, тобто такої, що не є стороною конфлікту, яка передбачає створення умов для прямих переговорів між сторонами конфлікту та відповідний вплив на них у напрямку мирного врегулювання спору» [5, с. 3]. Щоб мати змогу виконувати цю роль, необхідно демонструвати неупередженість та нейтралітет і мати добрі, навіть дружні, стосунки з усіма сторонами спору. Це пов’язано з принципом прийнятності – ніхто не нав’язує медіатора, обидві сторони погоджуються на виконання ними цієї ролі. У міжнародній медіації абсолютна нейтральність є проблематичною, оскільки посередник діє в межах певного мандата, політичного контексту та міжнародно-правових принципів. Організація Об’єднаних Націй наголошує, що неупередженість не тотожна нейтральності: медіатор може бути зобов’язаний дотримуватися фундаментальних міжнародних норм і водночас забезпечувати справедливе ставлення до всіх учасників процесу [3]. Отже, неупередженість не вимагає моральної чи правової байдужості до порушень міжнародного права, а передбачає послідовне застосування визначених правил, прозорість процедур і відсутність необґрунтованих переваг для будь-якої сторони.

Таким чином, у сучасному світі міжнародні конфлікти стають все складнішими, мають затяжний характер та становлять серйозну загрозу світовій стабільності та безпеці. Все це вимагає ефективних механізмів їх вирішення саме цивілізованими способами з метою запобігти насильству та пом’якшити протистояння між сторонами. Таким дієвим механізмом може стати медіація, що надає сторонам можливість для діалогу та компромісних рішень. Вона

допомагає запобігти ескалації конфлікту та досягти мирної угоди. Однак, ефективність міжнародної медіації визначається дотриманням цілісної системи об'єктивних принципів медіаційного процесу, що передбачає поєднання добровільності сторін, процедурної неупередженості та дотримання норм міжнародного права. Немає чарівної формули, яка була б дієвою у кожній конфліктній ситуації. Успіх залежить від пошуку такого підходу, який найкраще відповідає конкретному конфлікту, наявним ресурсам та політичним можливостям у даний момент. Медіація вимагає розуміння не лише конфлікту, а й власних можливостей та обмежень. Завдяки успішному застосуванню медіації можна очікувати позитивних результатів, таких як встановлення дипломатичних відносин, припинення вогню під час збройних конфліктів, припинення воєнних дій, підписання мирної угоди та, в найкращому випадку, повне врегулювання конфлікту. Ідея мирних договорів або посередницьких угод полягає в тому, щоб сторони поважали їх у майбутньому.

Література:

1. Статут Організації Об'єднаних Націй. Міжнародний документ від 26 червня 1945 р.URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text
2. Zhomartkyzy M. The role of mediation in international conflict resolution. *Право і безпека – Law and Safety*. 2023. № 3 (90). С. 169-178. DOI : https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.14
3. United Nations. United Nations Guidance for Effective Mediation. New York: United Nations, 2012. 26 p. URL : https://digitallibrary.un.org/record/4026222/?ln=ru&v=pdf
4. Smith J. D. D. Mediator Impartiality: Banishing the Chimera. *Journal of Peace Research.* 1994. Vol. 31. № 4. P. 445-450. URL : https://www.prio.org/publications/1565
5. Łukaszewicz A. Katar a międzynarodowe mediacje. Warszawa. 2026. 18 s.

POLITICAL MEDIATION AS A MECHANISM OF SOCIAL CONSOLIDATION DURING WAR AND POST-WAR RECOVERY

ПОЛІТИЧНА МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ СУСПІЛЬНОЇ КОНСОЛІДАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Rudnieva A. O.
Candidate of Political Sciences,Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Science, Zaporizhia national university,
Zaporizhia, Ukraine

Malovana Y. G.
Candidate of Political Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Science, Zaporizhia National University
Zaporizhia, Ukraine

Руднєва А. О.
кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри політології
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Мальована Ю. Г.
кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри політології,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Повномасштабна війна створює для українського суспільства не лише безпосередні безпекові загрози, а й складний комплекс соціальних, політичних, інформаційних та комунікаційних викликів. Тривале перебування в умовах небезпеки, вимушене переміщення населення, втрати, економічні труднощі, нерівномірний досвід проживання війни різних соціальних груп та інформаційна поляризація формують передумови для виникнення або загострення внутрішніх конфліктів. У цьому контексті проблема суспільної консолідації набуває не лише соціального, а й безпекового значення, що беззаперечно впливає на формування національної стійкості та цінностей українського суспільства в умовах криз та екзистенційних загроз.

Одним із перспективних інструментів підтримання конструктивного діалогу може виступати політична медіація. У широкому розумінні її доцільно розглядати як організований комунікаційний процес за участю нейтрального посередника, спрямований на створення умов для діалогу між сторонами політичного або суспільно значущого конфлікту, пошуку взаємоприйнятних рішень та зниження рівня конфронтації.

Дослідниця Д. Лобода підкреслює термінологічну складність у визначенні поняття, концентрацію переважно на юридичному визначенні, зокрема науковиця зазначає, що «розгляд медіації виключно через правову або адміністративну оптику суттєво розмиває її сутність і вичерпує себе, коли йдеться про макрополітичні кризи» [1, с.109].

Політична медіація не повинна ототожнюватися виключно з юридичною процедурою медіації. Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, у межах якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів. Закон також наголошує на самовизначенні сторін та їхній рівності [4].

Для політичної науки важливим є розширення цієї логіки на сферу суспільно-політичних конфліктів і комунікацій. У такому випадку предметом медіації можуть ставати не лише формалізовані спори, а й конфлікти інтересів, цінностей, політичних позицій та суспільних очікувань.

Як зазначає К. Примаков, важливим кроком стало ухвалення Європейським Союзом Директиви 2008/52/ЄС щодо певних аспектів медіації в цивільних та комерційних справах. Цей документ, попри свій міжнародний характер, допускає застосування медіаційних процедур і у внутрішньодержавних процесах. Саме ці європейські тенденції стали орієнтиром для України після підписання Угоди про асоціацію з ЄС у 2014 році [2].

Ключовим аргументом на користь такого підходу є те, що будь-який політичний конфлікт має комунікаційний вимір. Конфлікт виникає та розвивається не лише через об’єктивне зіткнення інтересів, а й через те, як

сторони сприймають одна одну, інтерпретують дії опонента та конструюють образ «іншого».

Особливого значення це набуває в умовах сучасної гібридної війни, коли інформаційний простір стає середовищем не лише обміну інформацією, а й політичного впливу. Дезінформація, маніпулятивні повідомлення, емоційно забарвлений контент, конспірологічні наративи та поляризуюча політична риторика можуть посилювати недовіру між соціальними групами та ускладнювати пошук спільних рішень.

Таким чином, одним із завдань політичної медіації в умовах війни та повоєнного відновлення може бути відновлення комунікаційного простору, у якому сторони отримують можливість не лише висловити власні позиції, а й почути аргументи іншої сторони. Як зазначає дослідник К. Примаков, медіація дає змогу не лише врегулювати конкретний спір, а й відновити комунікацію між учасниками, зміцнити почуття взаємоповаги та розуміння. Такий підхід створює умови для гуманного відновлення суспільних відносин, у центрі яких перебуває людина, її цінності й потреби [3]. Це дозволяє розглядати медіацію як механізм переходу: від конфронтації до узгодження інтересів.

Особливу увагу необхідно приділити інформаційному середовищу, оскільки воно безпосередньо впливає на готовність соціальних груп до діалогу. За таких умов медіація стикається не лише з відкритими позиціями сторін, а й з уже сформованими уявленнями, стереотипами та емоційними установками.

Тому ефективна політична медіація в умовах інформаційної війни потребує врахування психологічного та інформаційно-комунікаційного контексту конфлікту. Йдеться, зокрема, про виявлення інформаційних тригерів конфлікту, аналіз джерел недовіри, розмежування реальних інтересів та нав’язаних інформаційних конструкцій.

Особливої актуальності цей підхід набуде в період повоєнного відновлення України. Відновлення означатиме не лише реконструкцію інфраструктури, а й складний процес відновлення соціальних зв’язків, довіри та здатності різних груп взаємодіяти.

Потенційними сферами застосування медіаційних практик можуть бути конфлікти: між ветеранами та цивільним населенням; між внутрішньо переміщеними особами та місцевими громадами; всередині громад щодо розподілу ресурсів відновлення; між громадянами та органами місцевого самоврядування; щодо питань повернення та інтеграції населення; між різними групами населення з відмінним досвідом війни; щодо використання земельних, бюджетних та інших ресурсів.Особливо важливим може стати розвиток медіації на рівні громад, оскільки саме громада є простором безпосереднього зіткнення різних соціальних досвідів. Саме тому механізми медіації доцільно інтегрувати не лише в систему правосуддя, а й у ширшу систему конфлікт-менеджменту, громадського діалогу та стратегічних комунікацій.

Таким чином, політична медіація в умовах війни та повоєнного відновлення може розглядатися не лише як інструмент врегулювання окремих конфліктів, а як комунікаційний механізм підтримання суспільної консолідації та стійкості. Відновлення української держави та українського суспільства неможливі без формування культури консенсусу та відкритого діалогу, тому впровадження інструментів медіації у цьому процесі стає запорукою національної стійкості.

Література:

1. Лобода Д.О. Концептуалізація інституту політичної медіації. *Політичне життя*. 2026. № 2. С.108-117. URL : https://jpl.donnu.edu.ua/article/view/19838

2. Примаков К. Політична медіація у воєнний час як механізм відновлення довіри між суспільством і державою. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. Вип. 15. URL : https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/477/375

3. Примаков К.Ю. Політична медіація у формуванні стратегії відбудови України після збройної агресії. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. Вип. 17. URL : https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/433/333

4. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

THE INSTITUTION OF MEDIATION IN THE SYSTEM OF PROTECTING CITIZENS' RIGHTS ABROAD: HARMONIZATION OF UKRAINIAN JUDICIAL PROCEEDINGS WITH EUROPEAN STANDARDS

ІНСТИТУТ МЕДІАЦІЇ В СИСТЕМІ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН ЗА КОРДОНОМ: ГАРМОНІЗАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО СУДОЧИНСТВА З ЄВРОПЕЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ

TatarinovaK. V.
student at the Educational and Research Institute of Law,
Sumy State University,
Sumy, Ukraine

Academic Supervisor - Professor Kobzieva T. A.

Татарінова К. В.
студентка Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету,
м. Суми, Україна

Науковий керівник - професор Кобзєва Т. А.

У транскордонному середовищі медіація має самостійне правозахисне значення, адже зважаючи на масове вимушене переміщення українців у європейські юрисдикції, медіаційні процедури постають оптимальним інструментом усунення міжособистісних і правових конфліктів за межами довготривалого й фінансово обтяжливого іноземного судочинства. Для громадян України, які перебувають або проживають за кордоном і стикаються з колізійним регулюванням сімейних, майнових чи трудових правовідносин, першочергової ваги набуває не лише доступність позасудової процедури, але й гарантована правова визначеність і реальна транскордонна виконуваність рішень.

Як слушно наголошують Д. Сирота та А. Дзюба, медіація є не лише альтернативним способом вирішення спору поза судом, а й засобом реалізації права на ефективний захист, спрямованим не на формальне визначення

переможця і сторони, що програла, а на відновлення балансу інтересів учасників спору [1]. У транскордонному середовищі рішення має бути сумісним із вимогами правопорядку держави виконання.

Європейські стандарти медіації, акумульовані у Директиві 2008/52/ЄС [2], гарантують транскордонний захист суб'єктивних прав на засадах добровільності, процедурної конфіденційності, рівності сторін, нейтральності медіатора та збереження безперешкодного доступу до суду. Специфіка транскордонної медіації полягає у функціонуванні на стику різних правопорядків, що зумовлює складну правову координацію від вибору застосовного матеріального права до механізмів визнання юридичної сили підписаної медіаційної угоди.

Окрім нормативних вимог, для біженців за кордоном адаптація медіації до міжкультурних відмінностей і мовних бар'єрів є додатковим викликом, оскільки специфіка їхніх умов потребує індивідуального підходу та ускладнює формування універсальних рішень [3, с. 94]. Тому захист прав громадян України за кордоном через медіацію передбачає не формальну доступність процедури, а створення умов для рівної участі сторін, зрозумілого комунікаційного процесу та усвідомленого самовизначення щодо умов врегулювання.

Забезпечення захисту прав українців за межами держави диктує необхідність системного розгортання дистанційних комунікаційних інструментів і відповідної інфраструктурної бази. Наприклад, важливим кроком у розвитку медіації в Україні стало створення онлайн-платформи «MediationHelp» для інформаційної підтримки українців за кордоном у конфліктних ситуаціях та залучення українських медіаторів [4, с. 68].

До того ж, в умовах воєнного стану медіація переважно здійснюватиметься у форматі відеоконференцій, що зумовлюватиме онлайн-пошук і вибір медіатора сторонами спору, тоді як провайдери медіації та їхні асоціації ведуть реєстри медіаторів для ознайомлення потенційних клієнтів з їхніми обліковими даними [4, с. 70]. Саме дистанційний формат дозволяє громадянину України,

який перебуває за кордоном, реалізувати право на позасудове врегулювання спору із збереженням зв'язку з українським медіаційним середовищем та без необхідності фізичної присутності в Україні.

У практичній площині захисту інтересів українців за кордоном медіація оперативно вирішує, зокрема, гострі транскордонні батьківські конфлікти, запобігає міжнародному викраденню дітей і регламентує утримання та порядок піклування без травматичного втручання іноземних служб. Захищаючи українських громадян в іноземних юрисдикціях, медіатор запобігає односторонньому нав'язуванню невигідних умов і водночас гарантує особі право в будь-який момент передати спір на розгляд повноважного суду. Фактично, цей інноваційний підхід усуває географічні обмеження, забезпечує конфіденційність процедури та скорочує часові й ресурсні витрати порівняно з традиційним судовим розглядом [3, с. 92].

У правозахисному вимірі для громадян за кордоном досягнення домовленості трансформується у реальний захист лише за умови конвертації медіаційної угоди в офіційний виконавчий титул, визнаний державою перебування та Україною. Безпосередня виконавча сила погодженого рішення нейтралізує ризики недобросовісного ухилення від виконання зобов'язань стороною, яка знаходиться в іншій юрисдикції, гарантуючи реальне відновлення порушених прав особи.

Водночас, у контексті гармонізації національної процесуальної системи із європейською практикою судова юрисдикція та медіація не є конкурентними інститутами, а реалізують взаємодоповнюючі правові функції публічно-владного розв'язання конфлікту та його диспозитивного самостійного врегулювання. У транскордонній сфері суто фактичне досягнення консенсусу не є тотожним належному захисту порушеного права, якщо отримана письмова угода позбавлена міжнародно визнаних ознак виконавчого документа. Повноцінний захист виникає виключно за умови поєднання добровільної згоди, дотримання процесуальної форми та наявності уніфікованого механізму екзекватури у державі виконання.

Зокрема, запровадження апробованих у зарубіжних правових системах стандартів акредитації медіаторів може підвищити довіру до медіації, а міжнародний обмін досвідом і знаннями – сприяти формуванню нормативно-правових актів з урахуванням культурних та соціальних особливостей відповідних регіонів [5, с. 1]. Перспективними напрямами гармонізації законодавства України є процесуальна інкорпорація судової медіації у цивільне та господарське судочинство у спорах з іноземним елементом, імплементація європейських стандартів кваліфікації медіаторів і гарантій доступу до судового захисту, а також формування ефективного механізму транскордонної екзекватури медіаційних угод відповідно до права Європейського Союзу.

Отже, для громадян України за кордоном інститут медіації функціонує як автономний людиноцентричний правозахисний механізм прямої дії, здатний оперативно нівелювати колізійні та мовні бар'єри й забезпечити безконфліктне поновлення порушених прав мігрантів поза обтяжливими іноземними судовими процедурами. Гармонізація вітчизняного судочинства з європейськими стандартами забезпечує нормативно-процесуальну конвергенцію судових і позасудових інститутів, гарантуючи добровільність самоврегулювання транскордонних спорів, юридичну визначеність медіаційних угод та безперешкодне визнання їхньої виконавчої сили в міжнародному просторі.

Література:

1. Сирота Д.І., Дзюба А.І. Медіація як інструмент сучасної адвокатської діяльності. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 18. DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.18128787

2. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. URL : https://surl.li/udnhee

3. Стрельбіцька Л.Я., Блащук Т.В. Онлайн-медіація як інструмент для вирішення конфліктів серед біженців та внутрішньо переміщених осіб в умовах

повномасштабної війни в Україні. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2024. Вип. 3 (85). С. 90-96. DOI : https://doi.org/10.32782/1813-338X-2024.3.15

4. Француз А.Й., Марина Ю.Ю. Медіація, як сучасний спосіб вирішення конфліктів в умовах військового стану. *LegalBulletin*. 2023. № 1 (7). С. 64-72. DOI : https://doi.org/10.31732/2708-339X-2023-07-64-72

5. Бляхарський Я.С., Філюк О.С., Лазарева А.О. Медіація як ефективний засіб вирішення спорів: досвід розвинених країн. *Академічні візії*. 2024. Вип. 35. С. 1-11. DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.13859380www.csm.org.pl

CROSS-BORDER MEDIATION REGARDING CHILD RETURN

ТРАНСКОРДОННА МЕДІАЦІЯ З ПОВЕРНЕННЯ ДІТЕЙ

Fedchyk A.
Lviv University of Trade and Economics, Faculty of Law, 3rd year of study,
Lviv, Ukraine

Potapkina K.
Lviv University of Trade and Economics, Faculty of Law, 3rd year of study,
Lviv, Ukraine

Scientific supervisor - Associate Professor Horetska Kh. V.

Федчик А.
студентка Львівського торговельно-економічного університету,
м. Львів, Україна

Потапкіна К.
студентка Львівського торговельно-економічного університету,
м. Львів, Україна

Науковий керівник - доцент Горецька Х. В.

У сучасних умовах міжнародної міграції сімейні конфлікти після розлучення батьків нерідко виходять за межі однієї держави та ускладнюють захист прав і законних інтересів дітей. Однією з найскладніших ситуацій є переміщення або утримування дитини за кордоном, коли один із батьків вивозить її до іншої країни чи не повертає після завершення погодженого перебування. За зовнішньою юридичною проблемою стоїть людська історія, у якій дитина може втратити звичне середовище, спілкування з близькими, відчуття стабільності та впевненість у тому, що дорослі здатні її захистити. Такі справи потребують не тільки знання національного законодавства й міжнародних договорів, а й уважного ставлення до віку дитини, її емоційного стану, сімейних зв’язків та безпеки.

Важливу роль у пошуку рішення може відігравати транскордонна медіація, тобто добровільна та структурована процедура, під час якої нейтральний

посередник допомагає батькам вести діалог і визначати можливі шляхи врегулювання спору. На відміну від важкого та тривалого судового процесу, медіація створює простір для обговорення швидких практичних питань, зокрема повернення дитини, контактів із кожним із батьків, щодо подальшого проживання та організації безпечного переходу між країнами.

В той же час медіація, не може підміняти собою судові механізми, виправдовувати насильство чи тиск або перетворювати безпеку дитини на предмет торгу, тому її доцільність потрібно оцінювати окремо в кожній справі. Актуальність теми зумовлена потребою поєднати оперативний правовий захист, міжнародну співпрацю та чутливий до потреб дитини підхід, щоб рішення було не тільки юридично обґрунтованим, а й максимально відповідало її найкращим інтересам [4, с. 40].

Транскордонна медіація є тим процесом, при котрому батьки, пов’язані з різними державами, за допомогою незалежного й неупередженого медіатора намагаються досягнути узгодженого рішення щодо сімейного спору. У справах про міжнародне викрадення дітей правове підґрунтя насамперед формують Гаазька конвенція 1980 року про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей [2] та інші міжнародні й національні норми. Зокрема Конвенція спрямована на оперативне повернення дітей, незаконно переміщених або утримуваних у договірній державі, та на забезпечення поваги до прав опіки й доступу, визначених правом відповідної держави. Процедура повернення не покликана остаточно вирішити, з ким дитина повинна проживати в майбутньому: питання батьківської відповідальності та місця проживання зазвичай розглядаються в межах окремих правових процедур. Медіація може доповнювати передбачені законом механізми, допомагаючи сторонам домовитися про добровільне повернення, контакти з дитиною, витрати на дорогу, супровід і подальшу комунікацію. При цьому будь-яка домовленість має бути сумісною із законом, реально виконуваною та за потреби, належним чином оформленою або затвердженою компетентним органом [3].

Початок медіації передбачає попередню оцінку ситуації: з'ясування характеру спору, наявності ризиків насильства чи примусу, можливості безпечної участі кожного з батьків і потреби в термінових судових заходах. Медіатор має бути нейтральним, компетентним у міжкультурній комунікації та обізнаним із міжнародним сімейним правом або працювати у взаємодії з відповідними фахівцями. Через мовні, часові й географічні бар'єри зустрічі можуть проводитися дистанційно, із залученням перекладача та за погодженими правилами конфіденційності. Особливу увагу необхідно приділяти дитині: її думку враховують відповідно до віку й зрілості, але не покладають на неї відповідальність за вибір між батьками чи за остаточне рішення у спорі. Якщо існують ознаки домашнього насильства, залякування, контролю або значної нерівності сил, спільні переговори можуть бути небезпечними й недоцільними; тоді потрібні інші процедури захисту. Загалом, належна організація процесу означає не просто досягнення компромісу, а створення таких умов, за яких домовленість є добровільною, безпечною, зрозумілою сторонам і зорієнтованою на потреби дитини.

Серед переваг медіації є можливість зменшити рівень конфлікту, зберегти робочий діалог між батьками та виробити гнучкі домовленості, які судове рішення не завжди деталізує. Сторони можуть узгодити порядок повернення, дату й місце передачі дитини, супровід, тимчасові контакти, обмін інформацією про навчання та здоров'я, а також подальше спілкування. Погоджений план здатний знизити невизначеність для дитини й допомогти дорослим зосередитися на її повсякденних потребах, а не тільки на взаємних претензіях. Проте медіація не гарантує домовленості, не повинна затримувати терміновий розгляд справи та не може усувати право сторони звернутися до суду або компетентних органів [5, с. 133]. Результат переговорів потрібно оцінювати з погляду законності, можливості виконання в обох державах і відповідності найкращим інтересам дитини; за необхідності сторони мають отримати незалежну юридичну консультацію. Ефективність такого підходу залежить від підготовки медіаторів, співпраці центральних органів і юристів, доступу до

перекладу та чіткого розуміння того, що права й безпека дитини мають пріоритет.

Транскордонна медіація у справах про повернення або незаконне переміщення дітей є важливим додатковим інструментом мирного врегулювання сімейних спорів, що перетинають державні кордони. Її цінність полягає в можливості перейти від взаємних звинувачень до конкретних рішень, які враховують не тільки позиції батьків, а й реальні потреби дитини, її безпеку, емоційний стан та зв'язки з обома сторонами родини. Медіація може допомогти узгодити порядок повернення, організацію контактів, транспортні й побутові питання та інші практичні аспекти, які важливо врегулювати без додаткового загострення конфлікту. Разом із тим її не слід розглядати як універсальну заміну судовому захисту, бо в окремих ситуаціях необхідні термінові правові заходи, а за наявності насильства, погроз або примусу переговори можуть бути неприйнятними [1, с. 231]. Обов'язковими умовами належної процедури є добровільність участі, неупередженість медіатора, поінформованість сторін, а також ще й дотримання конфіденційності в межах закону та перевірка того, чи не суперечить запропонована домовленість правам дитини. Особливе значення має взаємодія медіаторів із юристами, органами державної влади та фахівцями із захисту дітей, адже міжнародний характер справи вимагає врахування правових вимог кількох держав і можливості виконання домовленостей за кордоном. Успішне врегулювання не обов'язково означає, що батьки повністю погодяться в усіх питаннях; іноді достатньо досягти чітких, безпечних і реалістичних домовленостей щодо найближчих кроків та подальшої комунікації. Найважливішим критерієм має залишатися не швидкість укладення угоди сама по собі, а те, чи забезпечує вона захист дитини та не перешкоджає реалізації її прав. Транскордонна медіація може сприяти гуманнішому й конструктивнішому вирішенню спорів про повернення дітей за умови, що застосовується обережно, професійно та в поєднанні з належними правовими гарантіями.

Література:

1. Бондарюк О.О. Відповідальність за викрадення дітей у міжнародному та національному праві. *Соціально-політична та правова система України в цифрову епоху: сучасні виклики: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22 квіт. 2026 р.):* у 2-х т. / заг. ред. С. Ківалова ; НУ «Одес. юрид. академія». Одеса: Фенікс, 2026. Т. 1. С. 230-233. URL : https://doi.org/10.32837/11300.33237

2. Конвенція про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей. Міжнародний документ від 25 жовтня 1980 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_188#Text

3. Гаро Г., Зозуля О., Поєдинок О., Савицька С., Ющак А., Бобак О., Попіка І., Власенко Т., Гапоненко В. Спори про міжнародне викрадення дітей. Харків: ТОВ «Фактор-Медіа», 2021. URL : https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/2021-01%20Гаро%20Міжнародне%20викрадення%20дітей.indd.pdf

4. Ківалова Т.С., Бондарюк О.О. Правове регулювання протидії викрадання дітей у міжнародному сімейному праві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. № 81. С. 36-45. DOI : https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.81.3.36

5. Нечваль М. Розгляд справ щодо міжнародного викрадення дітей: практичне дослідження. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки.* 2026. Вип. 1. С. 131-140. DOI : https://doi.org/10.17721/1728-2195/2026/1.131-10

PSYCHOLOGICAL DILEMMAS OF MEDIATION IN CROSS-BORDER PARENTAL CHILD ABDUCTION DISPUTES: TRAUMA, TRUST, AND THE VOICE OF THE CHILD

ПСИХОЛОГІЧНІ ДИЛЕМИ МЕДІАЦІЇ У СПОРАХ ЩОДО ТРАНСКОРДОННОГО ВИКРАДЕННЯ ДИТИНИ ОДНИМ ІЗ БАТЬКІВ: ТРАВМА, ДОВІРА ТА ГОЛОС ДИТИНИ

Khodiuk K. M.
second-year master's student in the educational and professional programme"Psychology of Negotiation and Mediation"
West Ukrainian National University
Attorney-at-Law
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - PhD in Law, Associate Professor O. M. Yaremko

Ходюк К. М.
Адвокат, магістрант Західноукраїнського національного університету,
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник - кандидат юридичних наук, доцент О. М. Яремко

Війна та вимушене проживання членів сім'ї у різних державах загострюють питання врегулювання транскордонних сімейних спорів. О. Яремко звертає увагу на суперечності щодо розірвання шлюбу, аліментних зобов'язань, визначення місця проживання дитини та поділу майна, які виникають у контексті переміщення українських сімей за кордон [8, с. 138]. Особливо складними є випадки неправомірного переміщення або утримування дитини одним із батьків.

Процедура, передбачена Гаазькою конвенцією 1980 року, спрямована на забезпечення швидкого повернення неправомірно переміщеної або утримуваної дитини та не вирішує по суті питання про права піклування [1, ст. 1, 19]. Водночас судове рішення не усуває всіх причин сімейного конфлікту. Образа, страх і недовіра можуть надалі ускладнювати спілкування батьків щодо дитини. Медіація дає можливість обговорити ці питання, але потребує врахування безпеки, психологічного стану учасників та їхньої здатності самостійно приймати рішення.

Усправах про повернення дитини своєчасність звернення та швидкість реагування мають істотне значення [5]. За статтею 12 Гаазької конвенції однорічний період обчислюється від неправомірного переміщення або утримування допочатку провадження перед відповідним судовим чи адміністративним органом держави перебування дитини. Навіть після спливу цього періоду передбачене повернення, якщо не доведено, що дитина вже прижилася у новому середовищі [1, ст. 12]. Отже, сплив року не означає автоматичної відмови у поверненні.

Психологічна дилема полягає у поєднанні потреби діяти швидко з необхідністю прийняти зважене рішення про участь у медіації. Батьки можуть погоджуватися на перемовини через страх втратити контакт із дитиною або сподівання вплинути на перебіг справи. Тому медіатору слід перевірити розуміння процедури та добровільність згоди. Відповідно до Закону України «Про медіацію», сторони самостійно визначають свою участь у процедурі та можуть відмовитися від неї [3]. Проведення медіації не повинно затягувати провадження про повернення дитини [9].

Переважно розлуку з дитиною та невизначеність щодо подальших відносин супроводжують гнів, страх і безсилля. Водночас не доцільно приписувати кожному із батьків одні й ті ж мотиви і переживання. Важливо з’ясовувати, як конкретна людина розуміє ситуацію, чого побоюється та яких змін потребує.

За сильної недовіри пропозиції іншої сторони можуть сприйматися як спроба маніпулювання. У такому разі доцільно почати з попередніх індивідуальних зустрічей, пояснення правил конфіденційності та погодження прийнятного формату роботи. Активне слухання й уточнення допомагають відокремити фактичні обставини від припущень щодо намірів іншого з батьків.

Медіатор не здійснює психологічної діагностики чи лікування. Якщо стан учасника перешкоджає усвідомленій участі, слід обговорити потребу в додатковій професійній допомозі та можливість продовження процедури.

Повідомлення про домашнє насильство, погрози або контроль потребують

окремого оцінювання. Формальна згода на медіацію ще не свідчить, що людина може вільно висловлювати свою позицію та відмовлятися від неприйнятних пропозицій.

Керівництво HCCH з належної практики передбачає уважне оцінювання придатності медіації у справах, у яких заявлено про домашнє насильство [9]. Окремі зустрічі зі сторонами можуть зменшити ризики безпосереднього контакту, але не завжди усувають тиск. Якщо належних умов безпеки та добровільності забезпечити неможливо, медіацію не слід розпочинати або продовжувати.

Неупередженість медіатора не означає ігнорування погроз чи приниження. Його завдання - підтримувати процедуру, у якій кожна сторона може бути почутою та самостійно приймати рішення, не перебираючи на себе представництво інтересів одного з батьків.

Стаття 12 Конвенції ООН про права дитини закріплює право дитини вільно висловлювати власні погляди з усіх питань, що її стосуються, та передбачає приділення їм належної уваги відповідно до віку і зрілості [2]. Стаття 13 Гаазької конвенції 1980 року допускає відмову в поверненні дитини, якщо вона заперечує проти повернення та досягла такого віку і рівня зрілості, за яких доцільно враховувати її думку [1]. Питання врахування думки дитини у справах про її повернення висвітлено у практиці Верховного Суду [4] та дослідженні Т. Стоянової [6]. Водночас право бути почутою не означає покладення на дитину відповідальності за вирішення спору між батьками.

Основна дилема полягає у тому, як почути дитину, не покладаючи на неї відповідальності за вирішення спору. Її участь не повинна перетворюватися на вимогу обрати одного з батьків. Необхідно пояснити, з якою метою з’ясовується її думка та як отриману інформацію буде використано. Спосіб залучення дитини має відповідати її віку, стану й готовності до спілкування та потребує спеціальної підготовки фахівців [9].

Різні уявлення про виховання і батьківські обов’язки можуть ускладнювати взаєморозуміння. Мовні труднощі додатково впливають на

можливість точно висловити потреби та оцінити зміст пропозицій.

О. Яремко серед спеціальних засад транскордонної сімейної медіації виокремлює врахування інтересів і добробуту дитини, міжкультурну компетентність медіатора, поінформоване прийняття рішень та належний доступ до юридичних консультацій [7, с. 161]. Ці положення мають і психологічне значення: нерозуміння процедури або наслідків домовленостей може посилювати невпевненість учасників.

Медіатору слід перевіряти взаємне розуміння сторін та уникати пояснення поведінки лише культурною належністю. За потреби залучається перекладач. Незалежні правничі консультації необхідні для оцінювання юридичних наслідків і можливості виконання домовленостей у відповідних державах [9].

Література:

1. Конвенція про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей від 25.10.1980. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_188#Text.

2. Конвенція про права дитини від 20.11.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text.

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text.

4. Постанова Верховного Суду від 17.08.2022 у справі № 613/1185/19 (провадження № 61-2286св21). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106204815.

5. Гаро Г. Актуальність питання щодо міжнародного викрадення дітей у сьогоденні (не карантином єдиним живемо). Вища школа адвокатури НААУ. 26.03.2020. URL: https://www.hsa.org.ua/blog/aktualnist-pytannya-shhodo-mizhnarodnogo-vykradennya-ditej-u-sogodenni-ne-karantynom-yedynym-zhyvemo.

6. Стоянова Т. А. Вплив думки дитини при її поверненні в контексті Гаазької конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей. Часопис цивілістики. 2019. Вип. 34. С. 62–66. URL: https://dspace.onua.edu.ua/items/6bd5c754-400a-4da9-b923-09b849d0873f.

7. Яремко О. М. Організаційно-правові аспекти транскордонної сімейної медіації. Україна в умовах реформування правової системи : сучасні реалії та міжнародний досвід: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (Тернопіль, ЗУНУ, 2-3 травня 2025 року). С. 159-161. URL: https://confuf.wunu.edu.ua/index.php/confuf/article/download/1603/1578/1634.
8. Яремко О. М. Транскордонна сімейна медіація: досвід іноземних держав і України. Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (19–20 квітня 2024 року). 2024. С. 138–140. URL: https://confuf.wunu.edu.ua/index.php/confuf/article/download/1321/1304/1355.
9. Hague Conference on Private International Law. Guide to Good Practice under the Hague Convention of 25 October 1980 on the Civil Aspects of International Child Abduction: Mediation. The Hague : Hague Conference on Private International Law, 2012. URL: https://www.hcch.net/en/publications-and-studies/details4/?dtid=3&pid=6561.

THE CONCEPT OF THE ESCALATION LADDER AND ITS IMPACT ON MEDIATION PROCESSES

КОНЦЕПТ «СХОДІВ ЕСКАЛАЦІЇ» ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА ПРОЦЕСИ МЕДІАЦІЇ

Iakubin O.
PhD in Political Science, Associate Professor, Senior Lecturer,
Department of Sociology, National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute",
Kyiv, Ukraine

Якубін О.
кандидат політичних наук, доцент, старший викладач кафедри соціології,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
м. Київ, Україна

Ефективність медіації залежить не лише від готовності сторін розпочати переговори, а й від того, наскільки конфлікт змінив їхнє сприйняття одна одної та критерії прийнятного результату. Однакові процедурні інструменти можуть підтримувати діалог у суперечці щодо ресурсів і втрачати дієвість тоді, коли учасники прагнуть покарати опонента. Тому актуальним є використання концепту «сходів ескалації» для діагностики конфлікту та визначення умов медіативного втручання.

Мета тез – з'ясувати, як зміна рівня ескалації впливає на медіабельність конфлікту та формування переговорного простору. Вихідне припущення полягає в тому, що результативність медіації визначається відповідністю процедури характеру взаємодії сторін, а не самим фактом залучення посередника. Методологічною основою є концептуальний аналіз моделі ескалації та її зіставлення з інтересоорієнтованим підходом до переговорів. Запропоновані практичні положення мають аналітичний характер і потребують подальшої емпіричної перевірки.

У стратегічних дослідженнях Г. Кан розробив модель із сорока чотирьох рівнів ескалації міжнародного протистояння. Ф. Глазл, звертаючись до цього

підходу, зауважив обмеженість його прямого застосування до організаційних конфліктів, водночас використавши ідею порогів переходу між рівнями. Його власна модель охоплює дев'ять стадій і пов'язує загострення з якісними змінами поведінки, сприйняття та взаємодії учасників [2, p. 121-123]. Отже, ці моделі доцільно розмежовувати за предметом аналізу [1].

Дев'ять стадій Ф. Глазла можна стисло передати як затвердіння позицій; дебати й полеміку; дії замість слів; формування образів і коаліцій; втрату обличчя; стратегії погроз; обмежені руйнівні удари; фрагментацію противника; спільне падіння у прірву. В узагальненій публікації Т. Джордана показано, як предметна незгода перетворюється на боротьбу за репутацію, а згодом – на прагнення зруйнувати можливості іншої сторони. На останній стадії навіть власні втрати перестають стримувати руйнівні дії [3, p. 1-10].

Для медіації принциповою є не лише інтенсивність емоцій, а й зміна функції комунікації. Висловлювання може бути способом пояснити потребу, мобілізувати прихильників або продемонструвати готовність до покарання. Тому різкість риторики сама собою недостатня для встановлення стадії конфлікту. Пропонуємо оцінювати також виконання попередніх домовленостей, ставлення до права опонента брати участь у вирішенні спору та готовність обговорювати перевірювані факти.

Ф. Глазл пов'язує вибір втручання з рівнем ескалації: від модерації та процесуального консультування до посередництва, арбітражу й владного втручання. Відповідні підходи мають обмежені сфери застосування, а їхня придатність залежить від характеристик конкретного конфлікту [2, p. 132-137]. Цю логіку не варто перетворювати на автоматичну відповідність між номером стадії та єдиною допустимою процедурою.

На цій основі пропонуємо розглядати медіабельність як сукупність трьох умов: добровільної участі, можливості безпечно висловлювати власні інтереси та спроможності виконувати досягнуті домовленості. Формальна згода на зустріч не гарантує наявності всіх цих умов. Якщо одна сторона погоджується

лише через страх або залежність, медіатор має спочатку з'ясувати, чи може вона відмовитися від неприйнятної пропозиції без загрози для себе.

На початкових стадіях роботу доцільно спрямовувати на уточнення предмета спору й відокремлення позицій від інтересів. У підході Р. Фішера, В. Юрі та Б. Паттона принципові переговори передбачають увагу до інтересів, пошук взаємовигідних варіантів і застосування об'єктивних критеріїв [4, p. 19-21]. Практичним результатом першої зустрічі може бути узгоджений перелік питань, щодо яких сторони готові працювати, навіть якщо змістовної згоди ще немає.

За посилення недовіри пропонуємо розділяти відновлення процедури та пошук остаточного рішення. Окремі зустрічі з медіатором можуть допомогти уточнити побоювання, межі прийнятного й умови повернення до спільного обговорення. Водночас потрібно заздалегідь погодити правила передавання інформації між сторонами. Короткі взаємні зобов'язання, строки їх виконання та спосіб перевірки можуть створити підстави для подальшої співпраці без вимоги негайно відновити особисту довіру.

На пізніх стадіях першочерговим завданням може стати припинення небезпечної взаємодії. Медіацію тоді слід оцінювати як можливий елемент ширшого процесу деескалації. При цьому обов'язкове рішення уповноваженого органу або примусове припинення насильства не є медіацією. Аналітично важливо розрізняти створення безпечних передумов переговорів і добровільне вироблення сторонами змісту майбутньої угоди.

Окремої уваги потребує зв'язок ескалації з переговорними альтернативами. BATNA означає найкращу альтернативу переговорній угоді; її оцінювання дає змогу зіставити запропоноване рішення з можливостями дій поза переговорами [4, с. 104-112]. Натомість ZOPA позначає зону можливих домовленостей, а WATNA – найгіршу альтернативу переговорній угоді. У пропонованому аналізі ці поняття використовуються для розрізнення змістовної сумісності інтересів та уявлень сторін про наслідки продовження конфлікту.

Ескалація не обов’язково погіршує BATNA кожного учасника: підтримка союзників або нові ресурси можуть посилити альтернативу однієї сторони. Водночас вона може переоцінювати ці можливості. Так само варто розрізняти фактичну ZOPA та зону домовленостей, яку сторони здатні побачити. Взаємоприйнятне рішення іноді залишається доступним, проте сприймається як неприйнятне через репутаційну ціну поступки. Отже, робота медіатора може полягати в перевірці припущень, уточненні ризиків і пошуку прийнятного способу представлення угоди.

Отже, концепт «сходів ескалації» є основою для диференційованої оцінки можливостей медіації. Його практична цінність полягає у своєчасному виявленні змін взаємодії та коригуванні процедури. Перспективним напрямом досліджень є перевірка того, які поведінкові ознаки найкраще пояснюють готовність сторін виконувати домовленості. Успіх медіації доцільно оцінювати не лише за підписанням угоди, а й за зменшенням ризику повторної ескалації.

Література:

1. Якубін О. Л. Конфлікт, насильство і війна в сучасній політичній науці: IPSA-підходи та моделі ескалації. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2026. Вип. 60. С. 152-164. DOI : https://doi.org/10.32782/apfs .v060.2026.22

2. Glasl F. The Process of Conflict Escalation and Roles of Third Parties. Conflict Management and Industrial Relations / ed. by G. B. J. Bomers, R. B. Peterson. Dordrecht : Springer, 1982. P. 119-140. DOI : 10.1007/978-94-017-1132-6_6

3. Jordan T. Glasl’s Nine-Stage Model of Conflict Escalation. 2000. 10 p. URL : https://www.law.uh.edu/blakely/advocacy-survey/Conflict%20Escalation%20Glasl.pdf

4. Fisher R., Ury W., Patton B. Getting to Yes: Negotiating an Agreement Without Giving In. 3rd ed. London : Penguin Books, 2011. 208 p. URL : https://www.rexresearch1.com/NegotiationLibrary/GettingtoYesNegotiatingFisher.pdf

7. МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

MEDIATION IN THE EDUCATIONAL SPACE AS A TOOL FOR CONSTRUCTIVE CONFLICT REGULATION

МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНСТРУКТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

Berdnikova D. V.
student, Faculty of Social Sciences and Humanities, West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - Assoc. Prof. Ya. M. Buherko

Берднікова Д. В.
студентка соціально-гуманітарного факультету Західноукраїнського національного університету м. Тернопіль Україна

Науковий керівник – доц. Я.М. Бугерко

У сучасних умовах трансформації освітнього середовища особливої актуальності набуває пошук ефективних способів попередження та конструктивного врегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу. Різноманітність індивідуальних цінностей, поглядів, комунікативних стратегій і моделей поведінки зумовлює виникнення міжособистісних суперечностей, які за відсутності належного реагування можуть негативно позначатися на психологічному благополуччі здобувачів освіти, якості міжособистісних взаємин і загальному психологічному кліматі колективу. За таких обставин медіація постає одним із перспективних інструментів розвитку культури діалогу, відповідального спілкування та партнерської взаємодії.

Медіація – цедобровільна, конфіденційна та структурована процедура врегулювання конфлікту за участю нейтрального, незалежного й неупередженого посередника – медіатора, який сприяє налагодженню конструктивного діалогу між сторонами та допомагає їм самостійно знайти взаємоприйнятне рішення. На відміну від підходів, орієнтованих передусім на

встановлення вини та визначення правої сторони, медіація передбачає зосередження на інтересах і потребах учасників, взаємному розумінні позицій та пошуку можливостей для подолання суперечностей [1; 2].

Значущість медіації в освітньому просторі визначається не лише її потенціалом у врегулюванні вже наявних конфліктів, а й можливостями розвитку соціально-комунікативних компетентностей учасників освітнього процесу. У процесі медіації сторони отримують можливість висловити власну позицію, осмислити причини непорозуміння, почути аргументи іншого учасника та усвідомити наслідки власних дій. Це створює передумови для розвитку емпатії, рефлексивності, емоційної саморегуляції, відповідальності й навичок конструктивного розв'язання проблемних ситуацій. Водночас медіація сприяє формуванню середовища, у якому відмінності в поглядах не обов'язково стають підставою для протистояння, а можуть розглядатися як можливість для взаємного пізнання та особистісного розвитку [3].

Особливого значення медіаційні практики набувають у контексті профілактики булінгу, дискримінаційних проявів і систематичного порушення особистих меж. Важливо, однак, розмежовувати звичайні міжособистісні суперечності та ситуації насильства, цькування або істотного дисбалансу сил між учасниками. Медіація не може бути універсальним способом реагування на всі конфліктні ситуації: її застосування має враховувати безпеку сторін, добровільність участі та можливість вільного висловлення позиції. У випадках булінгу чи насильства першочерговими є захист постраждалої особи, належне реагування відповідальних працівників і дотримання встановлених процедур захисту прав учасників освітнього процесу [4].

Важливим напрямом розвитку медіації є створення та функціонування відповідних служб у закладах загальної середньої, професійної та вищої освіти. Їхня діяльність може охоплювати інформування учасників освітнього процесу про можливості медіації, проведення просвітницьких заходів, формування навичок ненасильницької комунікації та організацію медіаційних процедур за наявності відповідних умов. До такої діяльності можуть долучатися

підготовлені фахівці, зокрема психологи, соціальні працівники й педагогічні працівники, які мають необхідну компетентність та дотримуються принципів медіації.

Перспективним є також залучення учнівського та студентського самоврядування до популяризації медіаційних практик. Підготовка здобувачів освіти до виконання окремих функцій у межах програм взаємного порозуміння за принципом «рівний – рівному» може сприяти поширенню культури діалогу, підвищенню обізнаності про способи ненасильницького врегулювання суперечностей і розвитку відповідального ставлення до взаємин у колективі. Водночас підготовка учнів-медіаторів має передбачати належне навчання, супервізійну підтримку та чітке визначення меж їхньої компетентності, щоб не покладати на неповнолітніх відповідальність за ситуації, які потребують втручання дорослих фахівців [3].

Ефективність упровадження медіації залежить від низки організаційних і психолого-педагогічних умов. До основних належать підвищення обізнаності учнів, студентів, педагогів і батьків щодо сутності та принципів медіації; забезпечення доступності підготовлених медіаторів; розвиток комунікативних і рефлексивних компетентностей; формування довіри до процедур врегулювання конфліктів; а також інтеграція відповідних практик у систему профілактичної та виховної роботи закладу освіти. Важливою передумовою є розуміння медіації не як засобу примусового примирення, а як процедури, що забезпечує сторонам можливість самостійно визначати прийнятні способи врегулювання конфлікту.

Отже, медіація в освітньому просторі має значний потенціал як інструмент конструктивного врегулювання міжособистісних конфліктів і розвитку культури взаємоповаги. Її систематичне та відповідальне впровадження може сприяти вдосконаленню комунікації між учасниками освітнього процесу, формуванню навичок саморегуляції й рефлексивного осмислення конфліктних ситуацій, а також створенню психологічно безпечнішого освітнього середовища. Подальший розвиток медіаційних практик потребує належної

професійної підготовки фахівців, інституційної підтримки та поширення знань про можливості й межі застосування медіації в закладах освіти.

Література:

1. Петрочко Ж. В., Лютий В. П., Косьміна М. М. Умови впровадження медіації як відновної практики в закладах загальної середньої освіти. *Social Work and Education*. 2025. Vol. 12, № 1. P. 69–80.
2. Сливка М. Позитивні та негативні аспекти медіації і примирення сторін в адміністративному судочинстві: розмежування та проблеми застосування. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки*. 2024. № 3 (43). С. 214-220.
3. Шкільна медіація : посібник для шкільних служб медіації / О. Дацько, В. Боченкова, В. Якименко. Черкаси, 2019. 24 с.
4. Шкільна служба медіації: як організувати. Центр аналітично-методичного та матеріально-технічного забезпечення розвитку освітніх закладів області. 03.01.2025. URL: https://rozvytok-osvity.te.ua/ (дата звернення: 14.10.2026).

TEACHING MEDIATION AT THE UNIVERSITY AS A PEACEBUILDING PRACTICE IN CONFLICT

ВИКЛАДАННЯ МЕДІАЦІЇ В УНІВЕРСИТЕТІ ЯК ПРАКТИКА РОЗБУДОВИ МИРУ В УМОВАХ КОНФЛІКТУ

Bohinska I.V.
PhD in History, Associate Professor
Associate Professor of the Department of International Relations and Foreign Policy
Vasyl' Stus Donetsk National University
Vinnytsia, Ukraine

Богінська І.В.
кандидат історичних наук, доцент
доцент кафедри міжнародних відносин і зовнішньої політики
Донецького національного університету імені Василя Стуса
М. Вінниця, Україна

Завдяки своїй інституційній унікальності університети є своєрідними «дослідницькими лабораторіями» для вивчення конфліктів. Реальні конфлікти в освітньому середовищі між студентами, викладачами і адміністрацією складають емпіричну основу для перевірки концепції «кризових переговорів» та медіації [1]. А те, з якою регулярністю ці конфлікти потрапляють у публічну площину, зокрема обговорюються у соціальних мережах, свідчить про відсутність або неефективність внутрішніх процедур вирішення спорів у більшості вітчизняних ЗВО.

Впровадження механізму альтернативного вирішення спорів (АВС) розпочалося в американських університетах ще наприкінці 1970-х рр. Відтоді університети у різних країнах створили і використовують різні формати АВС, серед яких найбільш поширеними є служба медіації та інститут омбудсмена. Від розгляду суперечок між адміністраціями й викладачами та студентських скарг ці експериментальні формати поступово перетворилися на офіційну інституційну практику ЗВО. Пошук оптимальних, пристосованих до потреб конкретного університету, підходів до вирішення конфліктів ніколи не припинявся. Тому кожен заклад вищої освіти може прокладати свій власний шлях, якщо правильно зрозуміє потреби всіх учасників освітнього процесу.

Усвідомлення місії переміщеного університету разом з потребою інтеграції у приймаючу громаду характеризувало ДонНУ імені Василя Стуса з моменту переїзду у Вінницю в 2014 р. Дотепер ця місія в основному реалізується через освітні інструменти, вписані у концепцію everydaypeace (щоденного миру) [2]. Відкриття в 2019 р. на факультеті історії та міжнародних відносин нової магістерської освітньої програми «Міжнародні комунікації та медіація в умовах конфліктного врегулювання» з освітніми компонентами вирішення конфліктів та розбудови миру (за підтримки міністерства ТОТ і ВПО), а згодом створення індивідуальної освітньої траєкторії minor «Суспільні комунікації у крос-культурному середовищі» розглядається як частина локальної практики (bottom-up) розвитку громади.

Одним з прикладів того, як звичайні люди у розділених, охоплених війною суспільствах створюють прояви людяності та емпатії, можуть співпрацювати для виживання та соціального комфорту, є реалізація проєктного підходу у викладанні медіації. Здобувачам вищої освіти 2 курсу, які представляли різні спеціальності було запропоновано розробити проєкт внутрішньої системи АВС (з фокусом на медіацію та інтереси) для ДонНУ імені Василя Стуса.

Загалом в рамках навчального процесу було створено 5 проєктних груп, які впродовж семестру на основі методології «дизайну мислення» генерували ідеї щодо вирішення конфліктів в освітньому середовищі. Щоб зрозуміти справжні потреби університетської спільноти здобувачі проаналізували поширені в академічному середовищі конфлікти. Цікаво, що більшість виявлених конфліктів стосувалися «несправедливого оцінювання» знань. При цьому «несправедливе» визначалося як «заниження оцінки». Водночас «завищення оцінки» не вважалося студентами «несправедливим оцінюванням». Груповий розбір конкретних кейсів за участі викладача дозволив визначити деякі причини поширених конфліктів, які стосувалися планування часу на виконання завдань та форм підтримки з боку викладачів, але не системи оцінювання як такої (як дехто спочатку помилково вважав). Примітно, що саме відверта розмова здобувачів і викладача, що стала можливою завдяки принципу

«рівний-рівному» (peer-to-peer), заклала основу для подальшої роботи над проєктом. Студенти працювали в своїх проєктних групах, вчилися планувати, розподіляти завдання, встановлювати дедлайни, домовлятися у випадку суперечок тощо. Зрештою, наприкінці семестру вони представили свої проєкти для попередньої експертизи викладача та здобувачів інших проєктних груп. Це був ще один етап роботи, на якому критика і рекомендації сприймалися як підтримка зусиль і допомога у покращенні власного проєкту. Нарешті фінальний етап виконання завдання полягав у презентації та обговоренні проєкту за участі студентів, викладачів та адміністрації університету.

П’ять проєктних груп представили відповідно 5 внутрішніх систем АВС. Проєкт «Університет Порозуміння» передбачав створення Служби порозуміння в структурі ЗВО з підготовкою медіаторів з числа здобувачів, НПП та адміністрації [3]. Проєкт «ДонНУ без конфліктів: Університетська лабораторія медіації» спрямований на створення міжфакультетської лабораторії. Проєкт «Спільні зусилля» зфокусований на зовнішню підтримку внутрішньої системи АВС чеез залучення медіаторів. Здобувачі цієї проєктної групи висловлювали побоювання, чи зможуть «внутрішні медіатори» уникнути можливого тиску з боку представників адміністрації, якщо вони будуть стороною конфлікту, і наполягали на «перехідному періоді», допоки звичка звертатися до медіатора перетвориться на звичайну практику вирішення конфліктів. Проєкт «MEDIUNI» стосувався інституалізації лише елементів АВС в структуру управління Університету, які б, на думку авторів проєкту, підготували сприятливе для медіації університетське середовище. У цій проєктній групі відчувалися навички здобувачів, які навчаються за спеціальністю «Інформаційна, бібліотечна і архівна справа», складати документи та організовувати документообіг. Проєкт «Система реагування на інциденти та захист персональних даних студентів (цифровий застосунок)» був спрямований на пошук того, як забезпечити конфіденційність у вирішенні конфліктів, щоб це не перетворилося на замовчування та приховування конфліктів, і як сучасні

інформаційні технології можуть використовуватися у просуванні культури мирного вирішення конфліктів в університеті [4].

Презентаційна частина проєктів співпала у часі з Місячником медіації в Україні, проводилася в атмосфері безпечного простору хабу з символічною назвою «Місто змістів», створила відчуття цілісності університетської спільноти і більше нагадувала інтеграційну зустріч, ніж оцінювання результатів навчання. Викладання медіації в університеті в умовах збройного конфлікту формує фахівців різних професій, спроможних на локальному рівні вирішувати конфлікти і створювати умови для повоєнної інтеграції і відновлення суспільства.

Література:

1. Deborah A. Cai. From theory to practice and back again: Lessons from hostage negotiation for conflict management. https://ncmr.lps.library.cmu.edu/article/433/galley/467/download/

2. Mac Ginty R. Everyday peace: How so-called ordinary people can disrupt violent conflict. Oxford University Press, 2021. 272 p.; Ware, A., Ware, V.-A., Kelly, L.M. (2026). Everyday peace A strength-based community development approach to peacebuilding in conflict-affected contexts. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15575330.2026.2661181#abstract

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX.https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

4. Ірина Богінська, 23 листопада 2025 р. https://www.facebook.com/share/p/18tsZNA1jH/

FORMATION OF STUDENTS' MATHEMATICAL COMPETENCE THROUGH DIALOGIC AND MEDIATION-BASED LEARNING TECHNOLOGIES

ФОРМУВАННЯ МАТЕМАТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ДІАЛОГОВІ ТА МЕДІАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ

Borozenets N.
PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Higher Mathematics and Physics
Sumy National Agrarian University
Sumy, Ukraine

Борозенець Н. С.
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри вищої математики та фізики
Сумського національного аграрного університету
м. Суми, Україна

Сучасна вища освіта орієнтується не лише на засвоєння здобувачами системи предметних знань, а й на формування здатності застосовувати їх для аналізу проблемних ситуацій, аргументованого вибору рішень, критичного оцінювання інформації та конструктивної взаємодії з іншими учасниками професійного й суспільного середовища. Особливої актуальності це набуває під час викладання математичних дисциплін, оскільки математична підготовка створює основу для розвитку логічного, аналітичного, алгоритмічного та критичного мислення майбутнього фахівця.

У Рекомендації Ради Європейського Союзу щодо ключових компетентностей для навчання впродовж життя математичну компетентність пов'язано зі здатністю розвивати й застосовувати математичне мислення для розв'язання проблем у різних ситуаціях. Важливими її складовими є математичне міркування, розуміння доказів, використання математичної мови, оцінювання послідовності аргументів та обґрунтованості висновків [1]. Отже, математична компетентність не може бути зведена лише до володіння алгоритмами обчислень або відтворення формул.

Традиційна модель викладання математичних дисциплін, у якій викладач демонструє алгоритм, а здобувач відтворює його під час виконання типових завдань, не повною мірою забезпечує розвиток зазначених компонентів компетентності. Альтернативою є організація освітнього процесу на засадах діалогу, проблемності, співробітництва та аргументованого обговорення різних способів розв'язання завдань.

Дослідження у сфері математичної освіти свідчать про потенціал діалогічного навчання. А. Баккер, Я. Сміт та Р. Вегеріф розглядають діалог як середовище спільного дослідження, у якому здобувачі ставлять запитання, формулюють і перевіряють припущення, пояснюють власну позицію та реагують на аргументи інших учасників [2]. У такому середовищі математичні знання стають не лише готовим результатом, запропонованим викладачем, а предметом осмислення та аргументованого обговорення.

Перспективним напрямом розвитку такого підходу вважаємо інтеграцію в навчання окремих принципів і комунікативних інструментів, характерних для медіації. Водночас необхідно розмежовувати власне медіацію та використання медіаційних технологій в освітньому процесі. Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [3]. Тому звичайну групову дискусію, спільне розв'язання математичної задачі або педагогічний діалог некоректно ототожнювати з процедурою медіації.

Натомість в освітньому процесі доцільним є використання медіаційних технологій і комунікативних практик, заснованих на принципах конструктивного діалогу, активного слухання, нейтрального уточнення позицій, виявлення інтересів, пошуку альтернатив, аргументованого зіставлення варіантів та спільного вироблення рішення. Таке перенесення окремих медіаційних інструментів у навчальне середовище створює додаткові можливості для формування математичної компетентності.

На нашу думку, взаємозв’язок математичної компетентності та діалогових і медіаційних технологій доцільно представити як послідовність: проблемна ситуація → індивідуальне математичне моделювання → представлення позицій → аргументований діалог → зіставлення альтернативних моделей і рішень → узгодження критеріїв оцінювання → вибір та обґрунтування рішення → рефлексія.

На першому етапі здобувачам пропонується не типова задача з наперед визначеним алгоритмом, а контекстна проблемна ситуація, яка допускає різні способи математичної формалізації або декілька можливих рішень. Особливо ефективними такі завдання можуть бути для здобувачів інженерних, аграрних, економічних та технологічних спеціальностей, оскільки математичний апарат у цьому випадку використовується для аналізу ситуацій, наближених до майбутньої професійної діяльності.

На наступному етапі виникає навчальна ситуація зіткнення різних, але математично обґрунтованих позицій. Завдання викладача полягає не у негайному визначенні «правильної» групи, а у фасилітації структурованого обговорення. Здобувачі мають пояснити логіку побудови моделей, сформулювати припущення та обмеження, поставити уточнювальні запитання іншим групам, перевірити аргументи, визначити спільні та відмінні критерії й знайти рішення, яке може бути обґрунтоване з урахуванням декількох критеріїв.

Саме на цьому етапі можуть використовуватися окремі медіаційні інструменти: активне слухання, перефразування, резюмування, постановка відкритих і уточнювальних запитань, розмежування позицій та інтересів, генерування альтернатив без їх передчасного оцінювання. У контексті математичної підготовки ці інструменти отримують предметне наповнення. Здобувач повинен не лише заявити про незгоду з певним способом розв’язання, а вказати, яке припущення, математична операція, модель або критерій викликає заперечення та чому.

Таким чином, математична аргументація стає основою діалогу. Учасники переходять від моделі «моя відповідь – правильна, інша – неправильна» до зіставлення умов, критеріїв, обмежень та наслідків застосування різних математичних моделей.

Важливою умовою є зміна ролі викладача. У традиційній моделі він переважно виступає носієм правильного способу розв'язання. У діалоговій моделі до цієї функції додається роль організатора та фасилітатора навчальної взаємодії. Викладач створює умови, за яких математичні міркування здобувачів стають видимими для інших учасників, ставить запитання, що спонукають пояснювати й уточнювати позицію, та забезпечує конструктивний характер обговорення [2].

При цьому принципово важливо, щоб пошук узгодженого рішення не підміняв математичну істинність компромісом. У математичних дисциплінах коректність твердження визначається не домовленістю учасників, а логічним обґрунтуванням, вихідними умовами, властивостями математичних об'єктів та правильністю застосованих методів. Тому медіаційна складова стосується передусім організації процесу взаємодії, тоді як критерієм прийнятності математичного результату залишається його доказовість і коректність.

Запропонований підхід дозволяє розглядати діалогові й медіаційні технології не як додатковий гуманітарний елемент математичної освіти, а як засіб організації діяльності, у якій математичне мислення проявляється через аргументацію, перевірку припущень, порівняння моделей та прийняття обґрунтованих рішень. Така позиція узгоджується з європейським компетентнісним підходом, у якому критичне мислення, розв'язання проблем, командна робота, комунікація та переговорні навички мають наскрізний характер і взаємодіють із предметними компетентностями [1].

Отже, використання діалогових і медіаційних технологій у викладанні математичних дисциплін має потенціал для комплексного розвитку математичної компетентності здобувачів освіти. Їх педагогічна цінність полягає у створенні середовища, де здобувач не лише виконує математичні операції, а й

формулює проблему, пояснює спосіб її розв'язання, аргументує вибір математичної моделі, аналізує альтернативні позиції, оцінює достовірність отриманого результату та бере участь у конструктивному пошуку обґрунтованого рішення.

Література:

1. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01). Official Journal of the European Union. 2018. C 189. P. 1–13. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2018_189_R_0001

2. Bakker A., Smit J., Wegerif R. Scaffolding and dialogic teaching in mathematics education: introduction and review. *ZDM Mathematics Education*. 2015. Vol. 47. P. 1047–1065. DOI: 10.1007/s11858-015-0738-8

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

FEATURES OF REFLECTIVE DECISION-MAKING IN THE CONTEXT OF MEDIATION

ОСОБЛИВОСТІ РЕФЛЕКСИВНОГО УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ У КОНТЕКСТІ МЕДІАЦІЇ

Buherko J. M.
PhD in Psychology, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Psychology and Social Work
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine.

Бугерко Я.М.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Західноукраїнський національний університет,
м. Тернопіль, Україна

Сучасне суспільство характеризується високою динамічністю соціальних процесів, зростанням невизначеності, множинністю альтернатив, ускладненням міжособистісних і професійних взаємодій. За таких умов здатність особистості самостійно, усвідомлено й відповідально ухвалювати рішення набуває особливого психологічного та соціального значення. Рішення дедалі рідше можуть ґрунтуватися лише на готових алгоритмах поведінки, усталених соціальних нормах або зовнішніх приписах. Вони потребують осмислення ситуації, співвіднесення різних позицій, аналізу власних мотивів і цінностей, передбачення можливих наслідків та готовності взяти відповідальність за обраний спосіб дії.

Особливої актуальності ця проблематика набуває в ситуаціях конфліктної взаємодії. Конфлікт актуалізує суперечність між інтересами, потребами, цінностями, очікуваннями та способами бачення ситуації різними суб’єктами. Водночас він не зводиться лише до необхідності вибору певного способу поведінки. Для конструктивного його розв’язання принципово важливим є переосмислення сторонами власних позицій, усвідомлення їхніх підстав, розмежування позицій та інтересів, здатність побачити ситуацію з перспективи

іншого учасника взаємодії. Саме тут особливого значення набуває рефлексія як механізм переходу від безпосередньої реакції до усвідомленого вибору.

Сучасні дослідження розглядають медіацію не лише як процедуру врегулювання конфлікту за участю нейтральної третьої сторони, а й як специфічно організований простір, у якому створюються умови для зупинення автоматизованих реакцій, осмислення власної позиції, врахування позиції іншого та вироблення суб'єктами взаємодії взаємоприйнятного рішення.

У попередніх розвідках [1; 2] ми аналізували рефлексію як здатність особистості усвідомлювати й відповідно організовувати та регулювати власні психічні процеси, стани, властивості й тенденції, а рефлексування як активний процес зміни способу ставлення суб'єкта до власної діяльності. Рефлексивність передбачає можливість дистанціюватися від безпосереднього перебігу думок, переживань і дій, зробити їх предметом усвідомлення, а відтак – переорганізувати власну активність.

У цьому аспекті рефлексія безпосередньо пов'язана з ухваленням рішень. Рішення виникає там, де існує певна невизначеність, поліваріантність або суперечність і де суб'єкт має визначити подальший напрям власної активності. Тому психологічна структура ухвалення рішення містить не тільки когнітивне порівняння альтернатив, а й оцінювання їхньої особистісної значущості, співвіднесення з цінностями, прогнозування наслідків і визначення власної відповідальності.

Рефлексивне ухвалення рішення можна визначити як процес суб'єктного вибору способу дії, що ґрунтується на усвідомленні ситуації, власних мотивів і можливостей, аналізі альтернатив, прогнозуванні наслідків, переосмисленні способів дії та прийнятті відповідальності за обраний варіант. Спільно із Д. Кузьминською, нами виокремлено чотири етапи рефлексивної організації ухвалення рішення в освітній проблемній ситуації:

1. предметно-операційний рух думки у процесі пошуку способу розв'язання проблеми;

2. рефлексивно-предметне перетворення проблемної ситуації;

3. актуалізація потреби в осмисленні та переосмисленні завдання;

4. активна самоперебудова суб'єкта, пов'язана з виходом у рефлексивну позицію та ухваленням рішення про подальшу дію.

Ця логіка має ширше значення, ніж лише освітня проблематика. Вона може бути перенесена на аналіз конфліктної ситуації, оскільки конфлікт також є проблемною ситуацією, у якій звичні способи взаємодії виявляються недостатніми або суперечливими.

На першому етапі учасник конфлікту перебуває переважно в межах власної безпосередньої перспективи. Він фіксує певну проблему, оцінює поведінку іншої сторони, визначає власну реакцію та шукає спосіб досягнення бажаного результату. Якщо рефлексивний компонент недостатньо сформований, така активність може бути зорієнтована передусім на захист власної позиції.

Наступний етап передбачає зміну способу бачення ситуації. Суб'єкт починає аналізувати не лише сам конфлікт, а й власне бачення конфлікту: чому саме він сприймає ситуацію як проблемну, які його очікування порушено, які потреби стоять за заявленою позицією, які емоції впливають на оцінку іншого.

Третій етап пов'язаний з осмисленням та переосмисленням. Саме тут виникає можливість перегляду первинних інтерпретацій, розмежування фактів та їх суб'єктивної оцінки, позицій та інтересів, актуальних потреб і способів їх задоволення.

На четвертому етапі відбувається вихід у рефлексивну позицію. Суб'єкт уже не просто реагує на поведінку іншого, а усвідомлює себе автором власного способу дії. Саме тому рішення стає не нав'язаним ззовні, а суб'єктно прийнятим.

У цьому контексті принципового значення набуває поняття *рефлексивного контролю*. На відміну від контролю, зорієнтованого виключно на результат, рефлексивний контроль передбачає осмислення способу, яким суб'єкт до цього результату приходить. Для конфліктної взаємодії це означає, що питання «Чи досягну я бажаного?» доповнюється питаннями: «Яким способом я цього

прагну?», «Що саме визначає мій вибір?», «Які наслідки матиме моя поведінка для іншої сторони?», «Чи відповідає обраний спосіб моїм цінностям і цілям?». Таким чином, рефлексивний контроль створює передумови для переходу від результативної логіки конфлікту до суб'єктно-відповідальної логіки його врегулювання.

Зазначена модель рефлексивної організації ухвалення рішення є особливо значущою для медіаційної практики. Медіація передбачає не просто інформування сторін про можливі варіанти розв'язання конфлікту, а створення умов, за яких самі сторони можуть усвідомити власні інтереси та відповідальність і виробити прийнятне для них рішення. Тоді результатом стає не просто формальна згода сторін, а таке рішення, яке сторони усвідомлюють, приймають і готові реалізовувати.

Традиційно медіація визначається як процедура врегулювання конфлікту за участю нейтрального посередника – медіатора. Проте психологічний аналіз дозволяє побачити в ній ще один принципово важливий аспект: вона є способом організації особливого комунікативного простору, у якому змінюється спосіб взаємодії конфліктуючих сторін.

У дослідженні О. Яремко та С. Дзюбак [3] конфлікти в освітньому середовищі розглядаються як зіткнення інтересів, позицій, цінностей, ролей або поведінкових очікувань учасників освітнього процесу. Автори наголошують, що такі конфлікти можуть виникати між студентами, студентами і викладачами, викладачами, адміністрацією та іншими суб'єктами освітньої взаємодії.

Особливістю освітніх конфліктів є те, що вони часто розгортаються між суб'єктами з різним статусом. Це може ускладнювати рівноправний діалог і обмежувати можливості менш статусно захищеної сторони вільно висловлювати власну позицію [4]. Саме тому медіація створює важливу психологічну умову – можливість організувати взаємодію на засадах процедурної рівності, почуття почутості та відповідального діалогу.

У цьому контексті медіатор не ухвалює рішення замість сторін. Його функція полягає у створенні умов, за яких сторони можуть самостійно перейти від конфронтаційної взаємодії до спільного пошуку рішення. Така логіка безпосередньо відповідає суб'єктній природі рефлексивного ухвалення рішення.

Однією з головних перешкод конструктивного врегулювання конфлікту є ототожнення особистістю власної позиції зі своїм справжнім інтересом. Позиція відповідає на питання «чого я хочу?», тоді як інтерес – «чому я цього хочу?». Рефлексивний підхід дозволяє перейти від першого питання до другого. Наприклад, у конфлікті між студентом і викладачем вимога студента «переглянути оцінку» є позицією. За нею можуть стояти різні інтереси: потреба у справедливому оцінюванні, визнанні власних зусиль, збереженні академічної репутації, страх негативних наслідків для подальшого навчання тощо. Відповідно позиція викладача «оцінка не змінюватиметься» може бути пов'язана не лише з бажанням наполягти на власному рішенні, а й з потребою зберегти критерії академічної доброчесності, послідовність оцінювання, професійні стандарти або авторитет.

Рефлексивний процес дозволяє сторонам побачити відмінність між зовнішньою формою вимоги та її внутрішніми засадами. У цьому полягає одна з ключових точок перетину психології рефлексії та медіації: *рефлексія сприяє децентрації власної позиції*, тобто можливості розглядати її не як єдину очевидну істину, а як результат певного способу бачення ситуації. Відповідно, медіація не обов'язково повинна приводити сторони до однакового розуміння минулої події. Її завдання полягає в тому, щоб забезпечити можливість спільного конструювання прийнятного способу подальшої взаємодії. Саме тому медіаційне рішення може бути результатом не усунення всіх відмінностей між сторонами, а досягнення достатнього рівня взаємного розуміння та узгодження інтересів.

Особливо продуктивним для осмислення медіації є положення про рефлексію як своєрідну «*паузу*» в безпосередньому перебігу діяльності.

Конфлікт часто характеризується прискоренням реакцій: людина чує звинувачення – і відповідає звинуваченням; переживає несправедливість – і реагує агресивно; відчуває загрозу – і переходить до захисту або нападу. У такій ситуації безпосередня реакція може випереджати осмислення.

Медіаційна процедура створює структуровану можливість зупинити цей автоматизм. Сторона отримує час для формулювання власної позиції, вислуховування іншого, уточнення значень, переосмислення власних аргументів. Тому рефлексивна пауза не є пасивністю. Навпаки, це активна внутрішня робота, спрямована на зміну способу бачення ситуації.

Її можна описати через низку рефлексивних запитань: Що фактично відбулося? Як я це сприймаю? Які мої почуття пов'язані із ситуацією? Що саме для мене є проблемним? Чого я хочу досягти? Чому це для мене важливо? Що стоїть за моєю вимогою? Як мої дії можуть сприйматися іншою стороною? Які альтернативи я бачу? Які наслідки матиме кожна з них? За що я готовий/готова взяти відповідальність?

Таким чином, рефлексивна пауза переводить конфлікт із площини «реакція – контрреакція» у площину «усвідомлення – вибір – відповідальність».

Рефлексивне ухвалення рішення завершується не самим моментом вибору, а переходом до його реалізації. Це особливо важливо для медіації, оскільки домовленість має практичну цінність лише тоді, коли сторони готові її виконувати. Тому якість медіаційної угоди доцільно пов'язувати не тільки з її формальною визначеністю, а й із психологічною суб'єктністю сторін.

Рішення має бути: усвідомленим; добровільним; зрозумілим; реалістичним; співвіднесеним із реальними інтересами сторін; прийнятним з точки зору цінностей; орієнтованим на майбутню взаємодію; таким, що передбачає відповідальність сторін за виконання.

Отже, медіаційна домовленість є не просто результатом переговорів. Вона може розглядатися як зовнішнє вираження внутрішньо прийнятого сторонами рішення щодо способу подальшої взаємодії.

Таким чином, рефлексивне ухвалення рішення та медіацію можна розглядати як взаємопов'язані феномени суб'єктної організації діяльності й взаємодії**.** Рефлексія забезпечує внутрішню перебудову способу бачення проблеми, тоді як медіація створює зовнішні комунікативні умови для такої перебудови. Їх поєднання відкриває можливість переходу від конфлікту як протистояння позицій до конфлікту як ситуації спільного осмислення, пошуку альтернатив і відповідального ухвалення рішення.

У ширшій перспективі це дозволяє розглядати розвиток рефлексивної та медіаційної компетентності не лише як засіб ефективнішого розв'язання вже наявних конфліктів, а як важливий напрям формування культури відповідальної взаємодії. Така культура передбачає здатність особистості витримувати ситуацію невизначеності, не зводити іншу сторону до образу опонента, переосмислювати власні способи реагування та залишатися суб'єктом власного рішення.

Література:

1. Buherko J., Kuzmynska D. Reflexive organization of decision-making process in youth. *Психологія і суспільство*. 2024. № 2. С. 147–156. DOI: https://doi.org/10.35774/pis2024.02.147
2. Бугерко Я.М. Рефлексія в організації мисленнєво-пошукового процесу ухвалення рішень у проблемно-навчальній ситуації. *Журнал сучасної психології*. 2025. Вип. 2 (37). С. 9–17. DOI: https://doi.org/10.26661/2786-7471/2025-2-1
3. Яремко О., Дзюбак С. Медіація як спосіб врегулювання конфліктів в освітньому середовищі. *Актуальні проблеми правознавства*. 2025. № 2 (42). С. 150–156. DOI: https://doi.org/10.35774/app2025.02.150
4. Грицай Н.Б., Михальчук Ю. О. Медіація як метод конструктивного врегулювання конфліктів у студентських спільнотах. *Перспективи та інновації науки*. 2026. № 3 (61). С.3352-3361. DOI: https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-3(61)-3352-3361

MEDIATION SKILLS AS SOFT SKILLS FOR FUTURE LEGAL PROFESSIONALS: INTEGRATING MEDIATION INTO PROFESSIONAL LEGAL EDUCATION

МЕДІАЦІЙНІ НАВИЧКИ ЯК SOFT SKILLS МАЙБУТНІХ ПРАВНИКІВ: ІНТЕГРАЦІЯ МЕДІАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНУ ЮРИДИЧНУ ОСВІТУ

Vorobel U.B.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Law, Faculty of Law,
Ukrainian Catholic University,
Lviv, Ukraine

Воробель У.Б.
доктор філософії в галузі права, доцент,
доцент кафедри права Факультету права
Українського католицького університету
м. Львів, Україна

Сучасна юридична професія зазнає істотної трансформації, що зумовлює необхідність переосмислення змісту професійної підготовки правників. Традиційна модель юридичної освіти, орієнтована переважно на засвоєння нормативного матеріалу, формування навичок правової кваліфікації та застосування законодавства, вже не повною мірою відповідає характеру професійної діяльності сучасного юриста. Практика дедалі більше потребує від правника здатності не лише визначити правову позицію клієнта, а й ефективно комунікувати, виявляти його справжні інтереси, вести переговори, управляти конфліктом, оцінювати можливість досягнення домовленості та сприяти конструктивному врегулюванню спору. У цьому контексті медіаційні навички можуть розглядатися як важлива складова м'яких навичок (softskills) майбутнього правника.

Показовим є підхід, запропонований К. Дуглас (KathyDouglas), яка пов'язує включення альтернативного вирішення спорів, зокрема переговорів і медіації, до юридичної освіти не лише з розширенням професійних знань студентів, а й із формуванням їхньої професійної ідентичності. На її думку,

навчання альтернативних способів вирішення спорів сприяє переходу від суто змагального сприйняття юридичної діяльності до більш комплексного, неантагоністичного підходу до вирішення правових проблем. Відтак, медіація в юридичній освіті має значення не тільки як окрема процедура альтернативного вирішення спорів, а і як засіб зміни професійного мислення майбутнього правника [1, с. 335–336].

Водночас важливо розмежовувати підготовку професійного медіатора і формування медіаційних навичок у майбутнього юриста. Студент права не обов'язково повинен набувати кваліфікації медіатора. Натомість він має бути спроможним використовувати окремі інструменти медіаційного підходу у власній професійній діяльності. Саме таку концепцію розвиває Д. Ланде (JohnLande) у праці «Формування освітньої цінності через навчання студентів права виконувати функції квазімедіаторів» («CreatingEducationalValuebyTeachingLawStudentstobeQuasi-Mediators»). Учений пропонує доповнювати традиційне викладання медіації підготовкою студентів до ролі представника клієнта у медіаційному процесі. Юрист при цьому не стає нейтральним посередником і не втрачає обов'язку діяти в інтересах клієнта, однак може використовувати медіаційні техніки для пошуку взаємоприйнятного рішення та конструктивного розвитку переговорного процесу.

Такий підхід дає підстави розглядати медіаційні навички як універсальну професійну компетентність правника. Йдеться, зокрема, про активне слухання, постановку відкритих і уточнювальних запитань, визначення інтересів сторін, переформулювання конфліктних висловлювань, нейтральне представлення позицій, належне реагування на емоційні прояви, пошук альтернативних варіантів вирішення проблеми, оцінювання ризиків та ефективну комунікацію з клієнтом і представниками іншої сторони. Значна частина цих навичок має міждисциплінарний характер і не може бути сформована виключно шляхом вивчення нормативно-правових актів [2].

На комунікативному аспекті медіаційної компетентності майбутніх правників наголошує Б. Хованцова (BarboraChovancová). Дослідниця обґрунтовує необхідність включення медіації до підготовки студентів права у межах навчання професійної іноземної мови. При цьому медіація розглядається як складна комунікативна навичка, що охоплює, зокрема, узагальнення інформації, надання визначень, пояснення змісту та зміну комунікативного регістру. Авторка прямо пов'язує розвиток таких умінь із формуванням softskills, необхідних майбутньому правнику у професійній взаємодії з клієнтами [3, с. 34–35].

Також науковиця звертає увагу на практичний вимір формування медіаційної навички та пропонує інтегрувати відповідні завдання до навчальних програм професійної англійської мови для правників (EnglishforLegalPurposes). Особливого значення набуває не механічне засвоєння поняття медіації, а практикування комунікативних дій, які дозволяють студентові трансформувати отриману інформацію, пояснити її іншому учаснику комунікації та забезпечити взаєморозуміння [4, с. 58–59].

Звідси випливає важливий методологічний висновок: медіаційні навички доцільно формувати не лише в межах окремої дисципліни «Медіація» або курсу з альтернативного вирішення спорів. Їх розвиток може здійснюватися наскрізно – у процесі вивчення цивільного, сімейного, трудового права, цивільного процесу, адвокатури, юридичної психології, професійної комунікації, юридичної англійської мови та практичної підготовки. Така інтеграція дозволяє пов'язати теоретичні знання з конкретними моделями професійної поведінки.

Важливість практико-орієнтованого підходу підтверджує дослідження Б. Вотерс (BenWaters), присвячене використанню медіаційної клініки у юридичній освіті. Автор розглядає медіаційну клініку як форму навчання через практичний досвід (experientiallearning) та обґрунтовує переваги поєднання змодельованих і реальних ситуацій у процесі підготовки студентів права. Такий підхід дає можливість перенести медіаційні знання з теоретичної площини у

професійну практику та водночас інтегрувати клінічну юридичну освіту до навчальної програми [5, с. 93–94].

Практична модель підготовки майбутніх правників до медіації передбачає, отже, не стільки накопичення інформації про процедуру медіації, скільки формування здатності діяти в ситуації конфлікту. Для цього доцільним є використання рольових ігор, симуляцій медіаційних сесій, аналізу практичних ситуацій, навчання технік активного слухання та переформулювання, проведення переговорів і рефлексії за результатами виконаних завдань.

Особливого значення набуває питання професійної ролі правника у медіації. Майбутній юрист повинен розуміти, що його завдання не завжди полягає у максимізації конфронтації з іншою стороною. Представництво інтересів клієнта може передбачати пошук рішення, яке забезпечує належний захист його прав та інтересів без необхідності ескалації конфлікту. Саме тому концепція «quasi-mediator», запропонована Д. Ланде, є важливою для сучасної юридичної освіти: вона дозволяє поєднати традиційну професійну роль представника з навичками, характерними для медіаційного підходу.

Відтак, медіаційні навички доцільно розглядати як самостійну групу softskills майбутнього правника, що забезпечує його здатність ефективно комунікувати, працювати з конфліктом, виявляти інтереси учасників правовідносин і знаходити конструктивні способи вирішення правових проблем. Їх формування не повинно обмежуватися професійною підготовкою майбутніх медіаторів. Навпаки, медіаційний компонент може бути інтегрований у загальну модель юридичної освіти як засіб розвитку практичних, комунікативних та професійно-етичних компетентностей.

Отож, сучасна юридична освіта має поступово зміщувати акцент від моделі правника, який переважно знає і застосовує норми права, до моделі правника, здатного ефективно використовувати правові знання для вирішення проблем клієнта. У такій моделі медіаційні навички набувають значення не додаткової професійної переваги, а важливого елементу професійної готовності майбутнього правника. Інтеграція медіації до юридичної освіти, поєднання

теоретичної підготовки з клінічним навчанням, симуляціями та міждисциплінарними практиками створюють передумови для формування правника, здатного працювати не лише з правовим спором, а й із конфліктом як соціальною та комунікативною проблемою.

Література:

1. Douglas K. The Evolution of Lawyers' Professional Identity: The Contribution of the ADR in Legal Education. *Deakin Law Review*. 2013. Vol. 18, No. 2. P. 315–336.

2. Lande J. Creating Educational Value by Teaching Law Students to be Quasi-Mediators. *University of Missouri School of Law Legal Studies Research Paper*. 2024. No. 2024-35. URL: https://scholarship.law.missouri.edu/facpubs/1252

3. Chovancová B. Mediation in Legal English Teaching. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*. 2016. Vol. 45, No. 1. P. 21–35.

4. Chovancová B.Practicing the Skill of Mediation in English for Legal Purposes. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*. 2018. Vol. 53, No. 1. P. 49–60.

5. Waters B. Mediation and Experiential Learning: How a Mediation Clinic Can Inform a Law-based Curriculum. *International Journal of Clinical Legal Education*. 2014. Vol. 16. P. 90–95. URL: https://journals.northumbria.ac.uk/index.php/ijcle/article/view/48

THE ROLE OF THE UNIVERSITY STUDENTS' RIGHTS OMBUDSPERSON IN RESOLVING EDUCATIONAL CONFLICTS THROUGH MEDIATION

РОЛЬ УПОВНОВАЖЕНОГО З ПРАВ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВРЕГУЛЮВАННІ ОСВІТНІХ КОНФЛІКТІВ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕДІАЦІЇ

Vorobiova A. L.
student of the Educational and Scientific Institute of Law
State Tax University
Irpin, Ukraine

Scientific supervisor –PidhorodetskyiV.O.

Воробйова А. Л.
Студентка навчально-наукового інституту права Державного податкового університету
м. Ірпінь, Україна

Науковий керівник –ПідгородецькийВ.О.

У сучасних умовах розвитку системи вищої освіти України особливого значення набуває забезпечення прав і законних інтересів здобувачів вищої освіти, формування відкритого освітнього середовища та впровадження ефективних механізмів урегулювання конфліктів між учасниками освітнього процесу. У досліджуваному контексті відповідну роль відіграє інститут уповноваженого з прав здобувачів вищої освіти, діяльність якого спрямована на представництво та захист інтересів студентської спільноти, сприяння дотриманню принципів справедливості й рівності, а також налагодження конструктивної взаємодії між здобувачами освіти, науково-педагогічними працівниками та адміністрацією закладу вищої освіти. У свою чергу, одним із перспективних інструментів реалізації відповідних завдань є медіація як альтернативний спосіб урегулювання спорів, що ґрунтується на добровільності, конфіденційності, нейтральності та самостійності сторін у прийнятті рішень.

Інститут уповноваженого з прав здобувачів вищої освіти доцільно розглядати як організаційний механізм внутрішньоуніверситетського захисту

прав студентів, спрямований на виявлення порушень, розгляд звернень, сприяння відновленню порушених прав і запобігання виникненню конфліктних ситуацій. Орієнтація не лише на реагування на вже наявні порушення, а й на попередження системних проблем у взаємодії між учасниками освітнього процесу є прямою особливістю даного інституту. Так, важливим напрямом діяльності уповноваженого є використання медіації для врегулювання конфліктів, що виникають у студентському середовищі.

Правові засади медіації в Україні визначає Закон України «Про медіацію» [1]. Відповідно до його положень медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються врегулювати конфлікт шляхом переговорів.

О. Кармаза підкреслює, що «медіація розглядається як один із різновидів альтернативного врегулювання спорів, який здійснюється за участю посередника – медіатора. Основною метою цієї процедури є налагодження та підтримка конструктивної комунікації між сторонами конфлікту задля вироблення взаємовигідного рішення» [2, с. 16].

Л. Матвєєва та П. Балтаджи визначають медіацію в сучасних умовах як різновид альтернативного врегулювання спорів, що передбачає їх вирішення за участю нейтрального посередника – медіатора. Його функція полягає у сприянні налагодженню ефективної комунікації між сторонами та глибшому аналізі конфліктної ситуації, що дає змогу учасникам самостійно обрати рішення, яке враховує інтереси й потреби кожного з них. Медіація як один із альтернативних способів врегулювання правових конфліктів виступає важливим засобом підвищення рівня правової культури суспільства. Хоча цей процес є складним, він дозволяє за участю підготовленого фахівця досягти взаємовигідного результату [3, с. 26–27].

О. Бойко серед ключових переваг медіації виокремлює такі: по-перше, її орієнтацію на врахування інтересів кожної зі сторін, що зазвичай забезпечує досягнення взаємовигідного результату; по-друге, відносну оперативність процедури, зумовлену зацікавленістю сторін у дотриманні добровільно

досягнутих домовленостей, що підвищує рівень її надійності; по-третє, мінімізацію ризиків, адже кожен учасник має можливість у будь-який момент припинити участь у процесі; по-четверте, її справедливий характер і потенційно нижчу вартість порівняно з іншими способами вирішення спорів; по-п’яте, забезпечення конфіденційності [4, с. 254–266].

Відповідно до п. 4 ст. 1 Закону України «Про медіацію», медіація визначається як позасудова, добровільна, конфіденційна та структурована процедура, у межах якої сторони за участю медіатора (або медіаторів) прагнуть запобігти виникненню конфлікту чи врегулювати спір шляхом переговорів [1]. Так, медіацію доцільно розглядати як «особливу форму переговорного процесу, що здійснюється за сприяння незалежного та неупередженого посередника – медіатора, який має відповідну професійну підготовку» [5, с. 227].

Т. Білик, Р. Гаврилюк та І. Городиський визначають медіацію як особливий вид переговорів за участю нейтрального медіатора, який сприяє досягненню взаємоприйнятного рішення, не нав’язуючи власних висновків чи рекомендацій. Ключова роль у процесі належить самим сторонам, які активно беруть участь у переговорах і самостійно шукають оптимальні шляхи врегулювання конфлікту [6].

Медіація складається з чотирьох основних етапів: премедіація – встановлення контакту зі сторонами, з’ясування причин конфлікту та пояснення процедури медіації; спільна зустріч – визначення ключових питань, правил взаємодії та інтересів учасників; пошук порозуміння – аналіз причин конфлікту й пошук взаємоприйнятних варіантів його вирішення; ухвалення та оформлення рішення – укладення угоди із визначенням способів, строків і умов виконання домовленостей [7, с. 103-104]. У свою чергу, І. Чеховська та М. Довга відзначають, що іноді медіація включає додатковий етап – постмедіацію, що пояснюється тим, що в багатьох випадках певні пункти угоди виконуються одразу після завершення медіаційної процедури. Якщо ж умови угоди повинні бути виконані в майбутньому, на даному етапі обговорюються питання контролю за її виконанням, визначається порядок надання

інформаційної підтримки сторонам та надається допомога у разі виникнення труднощів під час реалізації угоди [8, с. 130].

З оглядом на вище окреслене, можемо стверджувати, що принциповою ознакою медіації є те, що остаточне рішення залишається за сторонами, тоді як медіатор сприяє комунікації, допомагає визначити предмет спору та дослідити можливі варіанти його врегулювання. Слід наголосити, медіація відрізняється від адміністративного розгляду скарги тим, що її метою є не встановлення винної сторони чи ухвалення владного рішення, а досягнення добровільної домовленості за умови дотримання прав та законних інтересів учасників.

Варто відмітити, що уповноважений з прав здобувачів вищої освіти не набуває автоматично статусу медіатора лише внаслідок виконання представницьких або правозахисних функцій. Він може інформувати сторони про можливість медіації, сприяти їхньому добровільному зверненню до відповідного фахівця, організовувати комунікацію та брати участь у формуванні внутрішніх процедур врегулювання конфліктів. На нашу думку, практичне значення поєднання діяльності уповноваженого з медіаційними процедурами полягає у формуванні багаторівневої системи захисту прав здобувачів вищої освіти.

Отже, уповноважений з прав здобувачів вищої освіти може відігравати важливу роль у формуванні системи позасудового врегулювання освітніх конфліктів, сприяючи своєчасному виявленню проблем, інформуванню учасників освітнього процесу про можливості медіації та організації їхнього звернення до відповідного фахівця. Водночас ефективність такого механізму залежить від чіткого розмежування повноважень уповноваженого й медіатора, добровільності участі сторін і збереження доступу до інших передбачених законодавством способів захисту прав. Запровадження відповідного підходу сприятиме розвитку культури діалогу, зміцненню довіри до внутрішніх інституцій закладів вищої освіти та формуванню безпечного й справедливого освітнього середовища.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 р. № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
2. Кармаза О. Медіація та переговори як альтернативні способи вирішення спорів. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 5. С. 13–18. DOI: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.5.02
3. Матвєєва Л.Г., Балтаджи П.М. Медіація в Україні: проблеми транзитивного періоду. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2020. № 3. С. 23–28. DOI: https://doi.org/10.32850/sulj.2020.3.5
4. Бойко О. Медіація у кримінальному провадженні України: досвід іноземних держав. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.* 2023. № 2 (123). С. 264–270. URL: https://nlu.org.ua/storage/inform_vlada/krim_pravo_2023_10_19.pdf
5. Миколенко О.М. Медіація як правовий інститут вирішення конфліктів (спорів) у кримінальному процесі України. *Актуальні проблеми кримінального права, кримінального процесу і криміналістики: теорія та сучасна практика: колективна монографія.* Одеса: Фенікс, 2022. С. 218–256. URL: https://dspace.onu.edu.ua/bitstream/123456789/34354/1/218-256.pdf
6. Шминдрук О.Ф., Штепа Д.В. Медіація як ефективний спосіб врегулювання сімейних спорів в Україні під час війни. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2023. № 4 (10). С. 276–284. DOI: https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-4(10)-276-284
7. Парнета О., Федик С. Медіація як спосіб вирішення сімейних спорів. *Актуальні проблеми правознавства.* 2021. № 1 (25). С. 100–106. DOI: https://doi.org/10.35774/app2021.01.100
8. Чеховська І.В., Довга М.О. Медіація як альтернативний спосіб вирішення сімейних спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 123–138. DOI: https://doi.org/10.33244/2617-4154-3(12)-2023-123-138

THE ROLE OF MEDIATION IN DEVELOPING THE COMMUNICATIVE COMPETENCE OF FUTURE FOREIGN LANGUAGE TEACHERS

РОЛЬ МЕДІАЦІЇ У ФОРМУВАННІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ

Halanska Y. R.
fourth-year student (bachelor's degree) of the Faculty of Trade and Marketing
State University of Trade and Economics
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Yuliia Yuvkovetska
PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Foreign Philology and Translation, SUTE

Галанська Є. Р.
студентка факультету торгівлі та маркетингу
Державного торговельно-економічного університету
м. Київ, Україна

Науковий керівник - Юлія Ювковецька
К.ф.н., доцент, доцент кафедри іноземної філології та перекладу ДТЕУ

This paper examines the integration of mediation into the professional training of future foreign language teachers within the paradigm of University 3.0 at the State University of Trade and Economics. Grounded in the Common European Framework of Reference for Languages Companion Volume and the Action-Oriented Approach, mediation is conceptualized as a multi-dimensional competence encompassing cognitive reformulation, relational facilitation, digital m-learning mediation, and stress-resilient communication during crises. The research demonstrates how interactive instructional models combined with mobile applications and crisis-communication exercises significantly enhance students' communicative fluency, intercultural empathy, and dispute resolution abilities. The paper presents a structural pedagogical model and empirical matrix for implementing mediation in modern higher education curricula.

Modern higher education is undergoing a paradigm shift from traditional communicative language teaching to action-oriented, mediative models. The publication of the Council of Europe's CEFR Companion Volume (2020) explicitly elevated mediation–alongside reception, production, and interaction–to a core pillar of language proficiency. As highlighted by Piccardo and North (2019) in the Action-Oriented Approach framework, language learners are no longer passive recipients but social agents who co-construct meaning, bridge cultural divides, and facilitate understanding in complex environments [1].

In foreign language teacher training at State University of Trade and Economics (SUTE), mediation serves a dual pedagogical purpose: it is both a key target learning outcome and an indispensable instructional method. Grounded in the seminal conceptualization by Coste and Cavalli (2015), mediation encompasses both cognitive mediation (facilitating access to knowledge and restructuring texts) and relational mediation (managing interpersonal dynamics, resolving socio-cultural friction, and supporting dialogue). Extending these principles to teacher preparation ensures that future educators possess the adaptability required for multicultural and crisis-impacted educational contexts [2].

To operationalize mediation within the curriculum of SUTE, we synthesized four interrelated pillars: linguistic/action-oriented mediation, relational and intercultural mediation, digital m-learning integration, and crisis communication resilience (Figure 1). This holistic structure ensures that future teachers can mediate not only academic content but also digital learning spaces and high-stress communication environments.

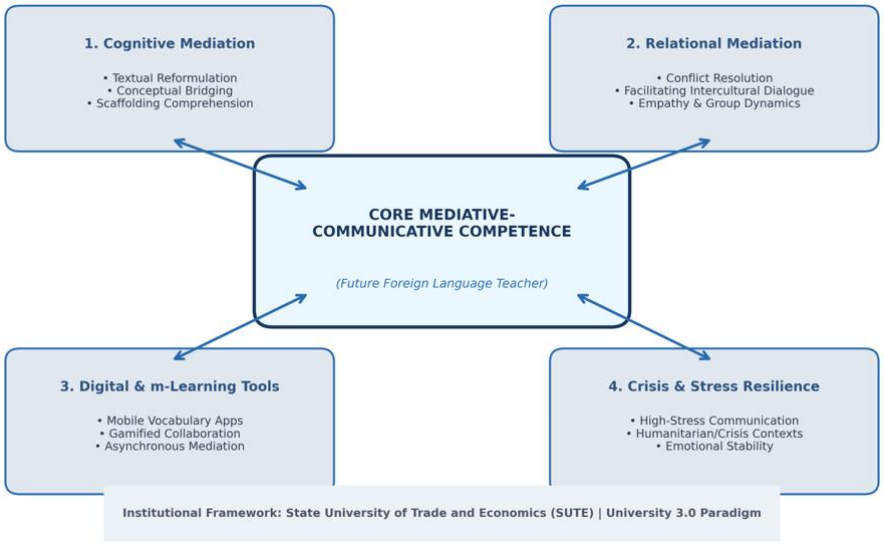


Figure 1. Structural Model of Mediative-Communicative Competence for Future FL Teachers

As demonstrated in Table 1, transitioning to a mediation-oriented framework significantly redefines the role of foreign language educators, moving from teacher-centric accuracy drills to collaborative conflict resolution and dynamic text transformation.

Table 1

Traditional vs. Mediation-Oriented Foreign Language Teacher Preparation

Pedagogical Dimension	Traditional Teacher Training	Mediation-Oriented Training (SUTE / Univ 3.0)
Primary Goal	Linguistic proficiency & grammar accuracy in 4 skills	Mediative-communicative mastery & social agency
Role of Teacher	Knowledge authority & error evaluator	Facilitator of dialogue, cognitive & relational mediator
Instructional Methods	Expository lectures, textbook drills, individual tests	Interactive ADDIE model, simulations, m-learning apps
Conflict & Culture	Theoretical awareness of cultural differences	Active mediation in crises, stress resilience, intercultural empathy

Interactive pedagogical methods and mobile technologies play a pivotal role in operationalizing mediation in teacher training. Empirical research by Latygina et al. (2023) demonstrates that interactive instructional design (utilizing the ADDIE model) significantly enhances analytical thinking and communicative fluency. Building upon this, Shevelko et al. (2024) confirmed that smartphone mobile applications (m-learning) produce statistically significant improvements in vocabulary acquisition, student engagement, and autonomous learning [3, 4].

Furthermore, contemporary global disruptions require language educators to possess crisis communication resilience. As established by Yuvkovetska and Latygina (2023), language professionals in emergency situations must execute high-precision translation, display emotional fortitude, and navigate complex humanitarian dialogues. Incorporating crisis translation simulations into SUTE's curriculum equips future teachers to manage stress and communicate effectively during extreme circumstances [5, 6].

Table 2

Pedagogical Implementation Framework at SUTE

Pedagogical Stage	Digital Tools & m-Learning Apps	Mediative & Communicative Activities
1. Diagnostic & Lexical Stage	Mobile vocabulary apps, interactive online glossaries	Lexical profiling, reformulating specialized terms, identifying conceptual gaps
2. Interactive-Cognitive Stage	ADDIE-based learning modules, collaborative digital boards	Summarizing complex texts, bridging cross-linguistic discrepancies, group analysis
3. Simulation & Relational Stage	Virtual negotiation suites, video-recorded role-plays	Facilitating conflict resolution, intercultural dialogue, de-escalating classroom tension
4. Crisis & Evaluative Stage	Emergency communication simulators, peer-feedback apps	Mediating high-stress scenarios, emergency translation drills, stress-resilience evaluation

The integration of mediation into foreign language teacher education at SUTE bridges theoretical language acquisition with real-world communicative demands. By

synthesizing cognitive, relational, mobile-assisted (m-learning), and crisis communication dimensions, future educators acquire the professional flexibility needed to lead modern interactive classrooms and foster inclusive dialogue across diverse social environments.

Bibliography:

1. Coste D., Cavalli M. Extension du domaine de la médiation. *LCM Journal (Lingue Culture Mediazioni).* 2015. №2(1). P. 11–26.
2. Latygina N. A., Yuvkovetska, Y. O., Dubinina O. V., Kokhan O. M., Mykhailova N. O. The ways of developing basic competences in the study of foreign languages through interactive methods. *Journal of Curriculum and Teaching*. 2022. №11(1). P. 1–12.
3. Piccardo E., North B. The Action-Oriented Approach: A Dynamic Vision of Language Education. Routledge / Eaquals, 2019.
4. Latygina, A., Zvarych, I., Latygina, N., Dubinina, O., Kolot, L., & Yuvkovetska, Y. (). The Role of Mobile Applications in a Foreign Language Learning. WSEAS Transactions on Environment and Development. 2024. № 21. P. 42–51. https://doi.org/10.37394/23209.2024.21.5
5. Шевелько К., Ювковецька Ю. (). Переклад у кризових комунікаціях: роль перекладача в надзвичайних ситуаціях. *Сучасні дослідження з іноземної філології.* 2026. №1(29), 317–326. https://doi.org/10.32782/2617-3921.2026.29.317-326

A MEDIATION-BASED APPROACH TO EDUCATIONAL INTERACTION WITH VETERANS: PSYCHOLOGICAL AND COMMUNICATIVE ASPECTS

МЕДІАЦІЙНИЙ ПІДХІД В ОСВІТНІЙ ВЗАЄМОДІЇ З ВЕТЕРАНАМИ ТА ВЕТЕРАНКАМИ: ПСИХОЛОГІЧНІ ТА КОМУНІКАТИВНІ АСПЕКТИ

Golovko O.
Associated Professor of the Department of Intellectual Property and Private Law
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute,
Kyiv, Ukraine
Master's Degree Student in Specialty C4 Psychology West Ukrainian National University
Academic Supervisor – Doctor of Psychological Sciences, Professor A. N. Hirniak
West Ukrainian National University

Головко О.М.
Доцентка кафедри інтелектуальної власності та приватного права
Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського,
м. Київ, Україна
Здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності С4 Психологія, Західноукраїнський національний університет

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор А. Н. Гірняк,
Західноукраїнський національний університет

Ефективність освітнього процесу визначається багатьма факторами, включно з характером міжособистісної взаємодії між викладачем і студентами. Особливого значення психологічні та комунікативні аспекти такої взаємодії набувають у контексті здобуття вищої освіти ветеранами та ветеранками, чиї освітні траєкторії можуть потребувати додаткового фокусу. Водночас ветеранський статус сам по собі не визначає наявності комунікативних труднощів. Натомість актуалізується питання здатності викладача підтримувати конструктивну взаємодію, зокрема в ситуаціях непорозумінь та емоційної напруги.

Теоретичним підґрунтям дослідження стали підходи Гірняка А.Н. щодо психологічних механізмів освітньої взаємодії та формування міжособистісної

атракції. Автор пов'язує її становлення із задоволенням психологічних потреб особистості у «визнанні, афіліації (довірі), самоствердженні та безпеці» [1, с. 239-240]. Важливими чинниками при цьому виступають стиль спілкування, уважне вислуховування співрозмовника та цілеспрямоване застосування психологічних прийомів взаємодії. Фурман О.Є. та Гірняк А.Н. за результатами дворічного експериментального дослідження встановили позитивну динаміку психологічних характеристик викладачів, зокрема контактності, гнучкості поведінки та самоприйняття. Це підкреслює значення психологічної компетентності викладача для розвитку діалогічності, взаєморозуміння та конструктивної освітньої взаємодії [2, с. 252]. Медіаційний підхід в освітньому процесі передбачає застосування окремих прийомів у професійній комунікації викладача. Зокрема, активне слухання, уточнювальні запитання, рефреймінг і конструктивний зворотний зв'язок можуть набувати медіаційної спрямованості залежно від мети їх застосування.

Водночас результативність використання таких прийомів може залежати від психологічних характеристик самого викладача. З огляду на це в проведеному авторкою дослідженні обрано три психодіагностичні інструменти, що дозволяють розглянути різні, проте теоретично взаємопов'язані аспекти особистісного функціонування. Йдеться про шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [3] – для оцінювання впевненості у власній здатності долати труднощі; шкалу психологічної гнучкості Psy-Flex в українськомовній адаптації Косяк В. А. та Лавриненка Д. Г. [4] – для визначення здатності адаптувати власні реакції та способи поведінки; опитувальник асертивності Богдан Ж. Б. [5] – для оцінювання здатності відстоювати власну позицію з повагою до інтересів і меж іншої людини.

Водночас зазначені методики оцінюють переважно загальні психологічні характеристики особистості й не охоплюють безпосередньо специфіку освітньої взаємодії. Для дослідження було розроблено авторський опитувальник із 12 тверджень, за допомогою якого викладачі оцінювали власні підходи до міжособистісної взаємодії зі студентами. Твердження стосувалися

реагування на непорозуміння, надання зворотного зв'язку, підтримання діалогу та осмислення власної комунікативної поведінки. Під час розроблення опитувальника увагу зосереджено на ситуаціях, характерних для професійної діяльності викладача, зокрема на виборі способів реагування та збереження конструктивної взаємодії зі студентами, включно з тими, які мають ветеранський статус.

У межах практичної частини дослідження проведено тренінг для викладачів, присвячений психологічним і комунікативним підходам до взаємодії зі студентами-ветеранами та ветеранками. Програма охоплювала роботу з позиціями, інтересами й потребами учасників взаємодії, техніки активного слухання та деескалації, способи надання конструктивного зворотного зв'язку й узгодження очікувань. Для оцінювання змін проведено порівняльний аналіз відповідей викладачів до та після тренінгу. Розглядалися показники загальної самоефективності, психологічної гнучкості, асертивності, а також самооцінка підходів до комунікації зі студентами. Отримані результати дали змогу простежити динаміку цих показників та визначити тенденції, пов'язані з готовністю викладачів до конструктивної міжособистісної взаємодії в освітньому процесі. Отримані результати характеризуються неоднорідністю, оскільки окрім деяких позитивних відмінностей спостерігаються дещо стриманіші самооцінки власних психологічних і комунікативних можливостей після тренінгу.

Помітні відмінності виявлено в оцінках здатності викладачів знаходити альтернативні рішення у складних ситуаціях, усвідомлювати власні ціннісні орієнтири та осмислювати попередній досвід спілкування зі студентами. Після тренінгу у відповідях частіше простежувалася орієнтація на аналіз складних розмов, зокрема їхнього впливу на подальші взаємини. Такі зміни можна розглядати у зв'язку з психологічною гнучкістю, яка передбачає здатність переглядати власні реакції та обирати інші способи поведінки залежно від ситуації. При цьому високий рівень загальної самоефективності, тобто впевненості у здатності долати труднощі, ще не свідчить про готовність

переглядати звичні комунікативні стратегії. Тому під час аналізу важливо враховувати, як психологічні ресурси викладачів проявляються в конкретних ситуаціях професійної взаємодії. Показники асертивності відображають співвідношення впевненості викладачів у власній позиції та врахування інтересів співрозмовника. Дещо нижчі самооцінки після тренінгу можуть свідчити про критичніше осмислення власних комунікативних навичок. Це можна пов'язати з професійною рефлексією та переосмисленням звичних способів реагування у складних ситуаціях.

Література:

1. Гірняк А.Н. Психологія модульно-розвивальної взаємодії : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Університетська думка», 2020. 376 с.

2. Фурман О.Є., Гірняк А.Н. Психологічна компетентність викладача як передумова ефективної розвивальної взаємодії зі студентами. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 50. С. 236–266.

3. Галецька І.І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки».* 2003. Вип. 5. С. 433-441.

4. Косяк В.А., Лавриненко Д.Г. Шкала вимірювання психологічної гнучкості (Psy-Flex): адаптація та психометрична оцінка. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2025. Вип. 3. С. 30-37.

5. Богдан Ж.Б. Асертивність особистості: теоретичне обґрунтування поняття та психодіагностичний інструментарій. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 132–139.

FEATURES OF THE UNIVERSITY MEDIATION SERVICE: FOSTERING AN INSTITUTIONAL CULTURE OF MUTUAL UNDERSTANDING

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МЕДІАЦІЙНОЇ СЛУЖБИ В УНІВЕРСИТЕТІ: ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ

Horetska Kh.V.
PhD in Law, Associate Professor, Head of the Department of Theory of State and Law
Lviv University of Trade and Economics, Lviv, Ukraine

Горецька Х.В.
кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії держави і права
Львівського торговельно-економічного університету,
м. Львів, Україна

Створення університетської медіаційної служби є одним із перспективних напрямів розвитку внутрішніх дієвих механізмів врегулювання конфліктів у закладах вищої освіти. Функціонування такої служби сприяє налагодженню конструктивної взаємодії між здобувачами вищої освіти, науково-педагогічними та іншими працівниками університету, адміністрацією закладу, а також представниками громадськості. Формування системи врегулювання конфліктів у закладах вищої освіти України насамперед передбачає врахування національного законодавства у сфері медіації, освіти, трудових відносин, забезпечення захисту прав людини. У цьому контексті університетська медіаційна служба може розглядатися як інституційний механізм підтримки комунікаційної взаємодії між учасниками освітнього процесу, засіб запобігання ескалації суперечностей та інструмент розвитку культури ненасильницького врегулювання конфліктів. Базовим нормативно-правовим актом у цій сфері є Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року [1]. Він визначає правові засади та порядок проведення медіації, основні принципи відповідної процедури, статус медіатора та інші питання, пов’язані з позасудовим врегулюванням конфліктів. Важливе значення для функціонування

університетської служби медіації мають закріплені законодавством принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, а також принципи самовизначення і рівності прав сторін. Наступним важливим нормативним орієнтиром є Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року [2]. У ньому визначено засади формування безпечного освітнього середовища, яке має унеможливлювати заподіяння учасникам освітнього процесу фізичної, майнової та моральної шкоди, зокрема внаслідок психологічного насильства, дискримінації, булінгу та приниження честі й гідності людини. Закон також закріплює принцип рівних можливостей у сфері освіти та передбачає обов'язки щодо забезпечення належних умов освітнього процесу. Впродовж двох років у Львівському торговельно-економічному університеті діє Медіаційна служба, у відповідності до Положення введеного в дію наказом ректора ЛТЕУ № 156/01 від 28 червня 2024р [3]. Результати роботи цього університетського структурного підрозділу висвітлені на відповідній електронній сторінці [3] та дають можливість сформувати певні узагальнення щодо впровадження інституційної культури взаєморозуміння з застосуванням елементів медіації. Однією з важливих сфер такого застосування є врегулювання звернень здобувачів вищої освіти. Такі звернення можуть стосуватися як якості надання освітніх послуг, організації навчального процесу, взаємодії з науково-педагогічними працівниками, забезпечення належних умов проживання, так і дотримання принципів рівності, недискримінації та поваги до людської гідності. Зокрема, конфліктні ситуації можуть виникати внаслідок порушення комунікації між здобувачем і викладачем, суб'єктивного сприйняття певних вчинків чи дій як проявів агресії, неналежного врахування індивідуальних освітніх потреб. Окрему категорію становлять конфлікти, пов'язані з культурним, релігійним чи мовним питаннями. У таких випадках медіація створює можливості для з'ясування позицій учасників конфлікту, виявлення відмінностей у сприйнятті певних подій і вироблення взаємоприйнятних способів подальшої взаємодії. Важливим напрямом діяльності університетської служби медіації є врегулювання

міжособистісних конфліктів у студентському середовищі. Зокрема, у спільному житловому просторі гуртожитків суперечності можуть виникати через розподіл побутових обов'язків, дотримання правил співжиття, використання спільних приміщень, узгодження індивідуальних потреб студентів. Незважаючи на повсякденний характер таких ситуацій, за відсутності належної комунікації вони можуть переростати в тривалі конфлікти, негативно впливаючи на психологічний клімат і якість міжособистісних відносин. Застосування медіації дає змогу учасникам обговорити причини непорозумінь, узгодити правила спільного проживання та сформувати відповідальне ставлення до потреб інших осіб. Іншою сферою застосування медіаційних технік є врегулювання конфліктів під час виконання студентами групових навчальних і дослідницьких проєктів. Необхідність координації спільної діяльності, розподілу завдань, узгодження підходів до виконання роботи та дотримання встановлених термінів може супроводжуватися виникненням непорозумінь. Причинами таких конфліктів можуть бути нерівномірний розподіл навантаження, різне бачення кінцевого результату, недостатня комунікація або незгода щодо внеску окремих учасників у спільну діяльність. За таких обставин медіація сприяє визначенню спільних принципів співпраці. Водночас важливим завданням університету є розвиток у викладачів, працівників та студентів компетентностей, необхідних для своєчасного виявлення конфліктів і надання належної підтримки в їх конструктивному врегулюванні. Значний потенціал медіація має також у сфері професійних відносин між працівниками закладу вищої освіти. Конфлікти можуть виникати між представниками науково-педагогічного персоналу, адміністративними працівниками та іншими категоріями співробітників унаслідок розбіжностей у професійних поглядах, нечіткого розподілу повноважень, конкуренції, недостатньої комунікації або різного розуміння організаційних цілей. Неврегульовані суперечності здатні негативно впливати на психологічний клімат колективу, продуктивність праці, реалізацію освітніх і наукових проєктів та загальну ефективність управління університетом.

Водночас застосування медіації у випадках, пов'язаних із можливими проявами дискримінації, домагань або цькування, потребує особливої обережності. Її використання має ґрунтуватися на добровільній та поінформованій згоді учасників, оцінці безпеки процедури й урахуванні можливого дисбалансу влади між сторонами. Медіація не повинна підміняти передбачені законодавством і внутрішніми нормативними документами процедури розгляду скарг або перешкоджати захисту прав постраждалих осіб.

Особливу увагу слід приділяти конфліктам між університетською спільнотою та місцевими жителями, які в міжнародній практиці нерідко визначають поняттям *townandgownrelations* - взаємовідносин між містом та університетом. Такі конфлікти можуть бути зумовлені концентрацією студентського житла в певних районах, порушенням громадського спокою, використанням громадських просторів, проведенням масових заходів або іншими наслідками діяльності університету для місцевої громади. Водночас непорозуміння можуть виникати й внаслідок відмінностей у цінностях, очікуваннях та уявленнях про прийнятні моделі поведінки. За таких обставин залучення нейтрального зовнішнього медіатора може бути доцільним у випадках, коли сторони сумніваються в неупередженості внутрішніх університетських структур або коли конфлікт виходить за межі компетенції закладу вищої освіти [4].

Навчальний процес передбачає групову взаємодію людей, які перебувають у спільному просторі та беруть участь у різних видах спільної діяльності. Тому університети сьогодні здійснюють не лише фахову соціалізацію, а й міжкультурну комунікацію. У ході цієї взаємодії виникає велика кількість конфліктних ситуацій, і самі заклади освіти намагаються вирішувати їх різними способами [5, с.26]. Таким чином, університетська медіаційна служба може виконувати багаторівневі завдання у системі внутрішнього врегулювання конфліктів, охоплюючи міжособистісні, навчальні, професійні, групові та міжінституційні відносини. Її діяльність спрямована не лише на подолання вже наявних суперечностей, а й на формування навичок конструктивної

комунікації, розвиток відповідальності учасників освітнього процесу та зміцнення довіри між університетом і громадою. За умови належного нормативного, організаційного й кадрового забезпечення така служба може стати одним із механізмів формування інституційної культури взаєморозуміння, що ґрунтується на принципах добровільності, конфіденційності, поваги до гідності людини та відповідального культурного ставлення до врегулювання конфліктів.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про вищу освіту : Закон України від 1.07.2014 № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

3. Медіаційна служба Львівського торговельно-економічного університету. URL:https://www.lute.lviv.ua/structure/other-units/mediaciina-sluzhba-lteu/

4. Neil Katz. Mediation and dispute resolution services in higher education. The Mediation Handbook: Research, Theory and Practice. Publisher: Routledge Editors: Alexia Georgakopoulos. Nova Southeastern University. January 2017 URL:https://www.researchgate.net/publication/315133569

5.Andriyana Andreeva, Desislava Serafimova. Mediation in Higher Education – Aspects of Application in Conditions of Digital Transformation. 25th ROME International Conference on "Business Management, Education, Economics & Law" (BMEEL-22) Rome (Italy) May 3-5, 2022 URL:https://mpra.ub.uni-muenchen.de/113417/1/MPRA_paper_113417.pdf

INTEGRATION OF MEDIATION DISCIPLINES INTO HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE

ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСЦИПЛІН З МЕДІАЦІЇ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

Hrabynskyi M. I.
Ph.D. in International Law, Docent
Associate Professor of the Department of Law
Ukrainian Catholic University,
Deputy Head of the Mediation Committee of the Bar Council of Lviv Region
Lviv, Ukraine

Грабинський М. І.
кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри права
Український католицький університет,
заступник голови Комітету з медіації при Раді адвокатів Львівської області
Львів, Україна

Запровадження навчальних дисциплін із медіації у закладах вищої освіти України відповідає сучасним тенденціям трансформації юридичної, психологічної, управлінської та педагогічної освіти. Дискусія щодо потреби включення медіаційної тематики до університетських навчальних планів зумовлена декількома ключовими чинниками.

Адвокати, прокурори, судді, нотаріуси та юрисконсульти, які здобувають освіту за спеціальністю «Право» чи «Міжнародне право», мають володіти розумінням процедури медіації для належного консультування клієнтів та супроводу медіаційних сесій [1]. Варто підкреслити також роль вивчення медіації в підготовці майбутніх фахівців із вирішення бізнес-спорів, трудових конфліктів чи освітнього менеджменту.

Медіаційні компетентності мають міждисциплінарний характер, тому, окрім правників, навички ефективної комунікації, управління конфліктами та ненасильницького переговорного процесу є критично важливими для фахівців із менеджменту, публічного управління, HR-менеджменту, психології та соціальної роботи. Інтеграція таких курсів підвищує загальну

конкурентоспроможність випускників ЗВО за рахунок формування актуальних м'яких навичок (soft skills) [1].

Євроінтеграційні зобов'язання України та адаптація вітчизняної вищої освіти до Європейського простору вищої освіти вимагають розвитку культурного діалогу, толерантності та відновного правосуддя [2].

Аналіз нормативно-правової бази засвідчує, що Закон України «Про медіацію» не лише допускає, а й прямо передбачає можливість здійснення підготовки медіаторів закладами вищої освіти. Стаття 10 Закону України «Про медіацію» визначає суб'єктний склад осіб, уповноважених здійснювати підготовку медіаторів. Частина друга цієї статті вказує, що підготовку медіаторів здійснюють суб'єкти освітньої діяльності [3]. Це створює законні підстави для розробки ЗВО як окремих навчальних курсів, так і повноцінних сертифікатних та магістерських програм [4].

Згідно з частиною першою статті 10 Закону України «Про медіацію», базова підготовка медіатора здійснюється за програмою загальним обсягом не менше 90 академічних годин, з яких не менше 45 академічних годин має становити практичне навчання [3]. Будь-яка дисципліна або програма ЗВО, що претендує на надання випускникам офіційного статусу медіатора, повинна гарантувати дотримання пропорції «90/45» [1].

При практичній реалізації цих моделей у закладах вищої освіти виникає низка важливих організаційно-правових умов. Звичайного витягу з навчальної картки чи запису у дипломі бакалавра/магістра про проходження дисципліни «Медіація» обсягом 3 кредити ECTS недостатньо для підтвердження кваліфікації перед клієнтами, судами чи суб'єктами ведення реєстрів [1]. Заклад вищої освіти зобов'язаний видати випускнику окремий Сертифікат про проходження базової підготовки медіатора [3] із зазначенням здобутих компетентностей. Відповідно до частини четвертої статті 10 Закону, цей сертифікат повинен містити прізвище, ім'я та по батькові слухача, назву суб'єкта освітньої діяльності, найменування програми, загальний обсяг у годинах із обов'язковою розбивкою на теоретичне та практичне навчання, дату

видачі та унікальний реєстраційний номер [3]. Якщо у сертифікаті відсутня розбивка годин (зокрема підтвердження наявності щонайменше 45 практичних годин), такий документ вважається таким, що не відповідає законодавчому стандарту.

Практичне навчання обсягом не менше 45 годин вимагає особливої організації освітнього процесу: проведення рольових ігор, навчальних симуляцій реальних спорів із подальшим дебрифінгом (процес-аналізом) та наданням індивідуального зворотного зв'язку [5]. Класичні семінарські заняття у формі відповідей на теоретичні питання чи заслуховування доповідей не зараховуються як практична підготовка медіатора [1]. Однак, інтеграція клінічної юридичної освіти (LegalClinics), створення університетських служб студентської медіації або колаборація з практикуючими медіаторами, регіональними організаціями медіаторів та центрами БПД може забезпечити виконання цієї законодавчої вимоги.

Запровадження навчальних дисциплін із медіації у закладах вищої освіти України є обґрунтованим кроком для модернізації вищої школи та розбудови інституту альтернативного вирішення спорів [1]. Слід звернути увагу, що саме університетська підготовка може корелювати із загальноєвропейськими стандартами етики медіаторів та можливістю подальшого внесення випускників до реєстрів суб'єктів, що здійснюють підготовку медіаторів, чи професійних асоціацій. На жаль, сьогодні громадські організації та інші суб’єкти освітньої діяльності не є достатньо контрольованими, щоб забезпечити якість освіти.

Для успішної реалізації програм з медіації закладам вищої освіти доцільно забезпечувати залучення до викладацького складу практикуючих медіаторів, які володіють тренінговими методиками. Також важливим є формування міждисциплінарних вибіркових і сертифікатних програм, доступних для студентів різних спеціальностей, та налагодження системної співпраці з професійними об'єднаннями медіаторів для забезпечення належного контролю якості підготовки й подальшої інтеграції випускників у фахові реєстри [1].

Логічним алгоритмом введення вивчення медіації в університетах є процес від розробки вибіркового чи обов’язкового компонента до акредитації сертифікатної програми спільно з профільними громадськими об'єднаннями (за потреби).

Таким чином, запровадження медіації у закладах вищої освіти України є важливою сучасним тенденціям трансформації освіти, що відповідає євроінтеграційним зобов'язанням та запитам ринку праці. Відповідно до Закону України «Про медіацію», ЗВО мають законне право здійснювати таку підготовку за умови дотримання державного стандарту: не менше 90 академічних годин загалом, із яких щонайменше 45 годин має становити практичне навчання. Для надання випускникам офіційного права на практику заклади зобов'язані видавати окремі сертифікати із деталізованою розбивкою годин, зазначенням кваліфікацій та унікальним реєстраційним номером.

Література:

1. Сертифікат медіатора в Україні: що він дає, хто визнає і як отримати офіційно / Український центр медіації. URL: https://ukrmediation.com.ua/baza-znan/statti/sertyfikat-mediatora-v-ukraini-shcho-vin-daie-khto-vyznaie-i-iak-otrymaty-ofitsiino
2. Українська академія медіації повідомляє про відкриття реєстрації на участь у навчальному курсі «Базова підготовка медіатора» / Національна асоціація адвокатів України. URL: https://unba.com.ua/ukrayinska-akademiya-mediatsiyi-povidomlyaye-pro-vidkryttya-reyestratsiyi-na-uchast-u-navchalnomu-kursi-bazova-pidgotovka-mediatora/
3. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX / ІПС ЛІГА:ЗАКОН. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T211875
4. Освітня сертифікатна програма «Медіація. Базові професійні компетентності» / Державний торговельно-економічний університет. URL: https://knute.edu.ua/blog/read/?pid=40236&uk
5. Базова підготовка медіатора / Група комерційної медіації (CMG). URL: https://cmg.org.ua/maisternya/bazovi-navychky-mediatora

MEDIATION AS A MECHANISM FOR FOSTERING CULTURE OF PARTNERSHIP-BASED INTERACTION IN AN EDUCATIONAL INSTITUTION

МЕДІАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Dudnyk N. V.
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Pedagogy, Berdyansk State Pedagogical University, Ukraine.

Дудник Н. В.
кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки Бердянського державного педагогічного університету

Tereshko I. H.
Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Choreography and Fitness, Berdyansk State Pedagogical University, Ukraine.

Терешко І. Г.
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри хореографії та фітнесу Бердянського державного педагогічного університету

Сучасний розвиток системи освіти України супроводжується трансформацією управлінських підходів, переосмисленням характеру взаємовідносин між учасниками освітнього процесу та утвердженням людиноцентрованих засад освітнього менеджменту. Особливого значення набуває формування організаційної культури, яка зорієнтована на партнерство, взаємоповагу, довіру, конструктивний діалог і спільну відповідальність за результати освітньої діяльності. В умовах воєнного стану, соціальної невизначеності, підвищеного психологічного навантаження та необхідності забезпечення безперервності освітнього процесу зазначені завдання набувають особливої актуальності. Відтак одним із пріоритетних напрямів удосконалення управління закладом освіти стає впровадження механізмів, здатних забезпечувати конструктивну взаємодію учасників освітнього процесу, запобігати ескалації конфліктів і підтримувати психологічно безпечне освітнє середовище.

Важливим інструментом реалізації зазначених завдань є медіація, потенціал якої не обмежується врегулюванням конфліктів, а поширюється на розвиток культури діалогу, співробітництва та партнерських відносин. У контексті освітнього менеджменту медіацію доцільно розглядати не лише як спеціальну процедуру вирішення конфліктів, а й як концептуальну основу формування конструктивних моделей організаційної взаємодії. Водночас необхідно розмежовувати власне процедуру медіації, яка має визначені законодавством принципи та вимоги, і медіаційний підхід до управлінської комунікації, що передбачає використання навичок активного слухання, діалогу, узгодження інтересів та пошуку взаємоприйнятних рішень.

Нормативно-правові засади медіації в Україні визначено Законом України «Про медіацію» [3], відповідно до якого медіація є позасудовою добровільною, конфіденційною, структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів. Водночас Закон України «Про освіту» [4] закріплює принципи людиноцентризму, демократизму, поваги до прав і свобод людини, що створюють нормативні передумови для розвитку партнерських відносин та впровадження медіаційних практик в освітньому середовищі.

У сучасному українському науковому дискурсі питання використання медіації в освітньому середовищі набувають дедалі більшої актуальності. А. Француз та Ю. Марина висвітлюють принципи медіації й особливості їх застосування в освітньому середовищі України [5]. Т. Надвинична та О. Яремко досліджують інноваційні засоби розвитку паритетної освітньої взаємодії між учасниками освітнього процесу закладів вищої освіти [1]. Соціально-психологічний аспект партнерської взаємодії є предметом наукових розвідок І. Петренко [2]. Проте недостатньо розкритим залишається управлінський аспект медіації як механізму формування культури партнерської взаємодії, що передбачає її інтеграцію в систему цінностей, організаційних норм і повсякденних управлінських практик закладу освіти.

Культуру партнерської взаємодії в закладі освіти розглядаємо як інтегративну характеристику організаційної культури, що відображає систему спільних цінностей, норм, принципів і моделей поведінки, спрямованих на забезпечення конструктивної співпраці учасників освітнього процесу на засадах рівноправності, взаємоповаги, довіри, відкритості та спільної відповідальності. Її формування передбачає не лише нормативне закріплення принципів партнерства, а й створення організаційних умов для їх практичної реалізації в управлінській, педагогічній та міжособистісній взаємодії.

Уважаємо, що управлінський потенціал медіації у формуванні культури партнерської взаємодії реалізується через взаємопов'язані механізми: комунікативний, ціннісно-орієнтаційний, організаційно-регулятивний та превентивний.

Варто наголосити, що партнерська взаємодія є одним із визначальних чинників демократизації освіти, оскільки забезпечує перехід від авторитарних моделей організації освітнього процесу до відносин, заснованих на співробітництві, взаємоповазі, довірі та спільній відповідальності. Її значення виявляється насамперед у формуванні демократичної культури освітнього середовища, що передбачає створення умов для вільного висловлення думок, конструктивного діалогу, врахування різних позицій та залучення учасників освітнього процесу до ухвалення спільних рішень. Водночас партнерський характер взаємовідносин сприяє розвитку особистісної автономії, ініціативності та самореалізації здобувачів освіти, утвердженню їхньої активної суб'єктної позиції в освітній діяльності. Важливим результатом такої взаємодії є зміцнення взаєморозуміння між учасниками освітнього процесу, зниження ризиків виникнення міжособистісних конфліктів і формування сприятливого психологічного клімату. Крім того, партнерство створює передумови для підвищення якості освіти завдяки узгодженню освітніх цілей, спільному плануванню діяльності, налагодженню ефективного зворотного зв'язку, посиленню навчальної мотивації здобувачів освіти та професійному розвитку педагогічних працівників. Не менш важливим є його потенціал у забезпеченні

інклюзивності освітнього середовища, дотриманні принципу рівності можливостей, урахуванні індивідуальних освітніх потреб і підтримці різноманітності. Отже, партнерська взаємодія виступає не лише важливою умовою демократизації освітніх відносин, а й дієвим механізмом розвитку людиноцентрованої організаційної культури закладу освіти.

Особливого значення в реалізації зазначених механізмів набуває освітнє лідерство. Керівник закладу освіти виступає не лише суб'єктом адміністративного управління, а й носієм організаційних цінностей, ініціатором партнерських відносин і фасилітатором конструктивної взаємодії. Його здатність забезпечувати відкритість комунікації, підтримувати професійний діалог, враховувати різні позиції та сприяти спільному ухваленню рішень визначає характер управлінської культури закладу освіти.

У цьому контексті важливого значення набуває розвиток медіаційної компетентності керівника, яку доцільно визначати як інтегровану здатність застосовувати знання про природу конфліктів, комунікативні технології, принципи конструктивного діалогу та способи узгодження інтересів для забезпечення ефективної організаційної взаємодії. Водночас управлінські повноваження керівника можуть створювати ризики порушення принципу неупередженості під час безпосереднього проведення медіації, тому в конфліктах, що потребують незалежної процедури, доцільним є залучення підготовленого медіатора.

Формування культури партнерської взаємодії на засадах медіаційного підходу потребує забезпечення відповідних організаційно-управлінських умов, серед яких визначальними є: усвідомлення керівництвом цінності медіації як інструменту розвитку організаційної культури; підвищення медіаційної та конфліктологічної компетентності учасників освітнього процесу; створення доступних і зрозумілих механізмів конструктивного врегулювання конфліктів; інтеграція принципів партнерства у внутрішні управлінські процедури; систематичне оцінювання стану міжособистісної взаємодії та психологічної безпеки освітнього середовища.

Важливо підкреслити взаємозв'язок культури партнерської взаємодії та безпекового середовища закладу освіти. Медіаційні практики можуть сприяти формуванню психологічної безпеки, оскільки орієнтують учасників освітнього процесу на ненасильницьку комунікацію, повагу до особистої гідності, конструктивне обговорення проблем і відповідальність за спільні рішення. Особливого значення ці процеси набувають в умовах воєнного стану, коли збереження довіри, згуртованості та організаційної стійкості освітньої спільноти є важливими завданнями управління закладом освіти.

Отже, медіація є перспективним механізмом формування культури партнерської взаємодії в закладі освіти, оскільки її потенціал охоплює не лише конструктивне врегулювання конфліктів, а й розвиток організаційної довіри, діалогічної комунікації, співробітництва та спільної відповідальності. Інтеграція медіаційного підходу в управлінську практику сприяє утвердженню людиноцентрованої моделі освітнього менеджменту, підвищенню якості міжособистісної взаємодії та створенню передумов для формування психологічно безпечного освітнього середовища. Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з розробленням організаційно-управлінської моделі впровадження медіаційних практик у діяльність закладів освіти та визначенням показників результативності їх впливу на розвиток культури партнерської взаємодії.

Література:

1. Надвинична Т., Яременко О. Інноваційні засоби розвитку паритетної освітньої взаємодії між учасниками освітнього процесу у ЗВО. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2023. (2(58), 19-24. https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.2.3

2. Петренко І.В. Партнерська взаємодія як умова демократизації освіти: соціально-психологічний аспект. *Соціальна психологія. Юридична психологія.* Випуск 77. Т. 2. 2025. С. 207-211. DOIhttps://doi.org/10.32782/hbts.77.2.38

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

5. Француз А.Й., Марина Ю.Ю. Принципи медіації в громадянському суспільстві та особливості їх застосування в освітньому середовищі України. *Legal Bulletin.* 2023. № 4 (10). С. 109–119. DOI: https://doi.org/10.31732/2708-339X-2023-10-109-120

MEDIATION IN INCLUSIVE EDUCATION

МЕДІАЦІЯ У СФЕРІ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

Zadorozhna O. M.
Candidate of Philological Sciences, PhD
Associate Professor of the Department of
Psychology and Social Work
West Ukrainian National University?
Ternopil, Ukraine

Задорожна О. М.
кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи,
Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Розвиток інклюзивної освіти в Україні передбачає не лише забезпечення фізичного доступу дитини до закладу освіти, а й формування середовища, у якому кожний здобувач освіти може повноцінно навчатися, спілкуватися, бути залученим до життя колективу та реалізовувати свої права без дискримінації. Відповідно до Закону України «Про освіту», інклюзивне навчання базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників. Закон також зобов'язує державу, органи місцевого самоврядування та заклади освіти створювати умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів [8]. Це відповідає ст. 24 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яка закріплює право на інклюзивну освіту без дискримінації та на основі рівності можливостей [3].

Разом із розширенням інклюзивного навчання зростає значення ефективної комунікації між усіма його учасниками. Практика інклюзії передбачає постійну взаємодію дитини, батьків або інших законних представників, учителя, асистента вчителя, психолога, соціального педагога, адміністрації закладу, фахівців інклюзивно-ресурсного центру та інших членів команди психолого-педагогічного супроводу. Різне бачення освітніх потреб дитини, обсягу

необхідної підтримки, адаптації чи модифікації освітньої програми, способів оцінювання, участі асистента, особливостей поведінки та соціалізації може стати джерелом конфліктів. Саме тому медіація набуває особливого значення як інструмент конструктивного врегулювання суперечностей та збереження партнерських відносин.

Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів. Базовими принципами процедури є добровільність, конфіденційність, нейтральність, незалежність і неупередженість медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [7]. Зазначені принципи особливо важливі для освітнього середовища, оскільки метою медіації є не встановлення винної сторони, а пошук рішення, яке враховує інтереси учасників і водночас не порушує права дитини.

У сфері інклюзивної освіти медіація може застосовуватися у кількох типових групах конфліктів. Насамперед це суперечності між батьками дитини з особливими освітніми потребами та закладом освіти щодо організації інклюзивного навчання. Причиною можуть бути різне розуміння необхідного рівня підтримки, змісту індивідуальної програми розвитку, адаптації навчальних матеріалів або способів оцінювання результатів навчання. Іншою групою є конфлікти всередині команди психолого-педагогічного супроводу, зокрема між педагогами, асистентом учителя, психологом та батьками. Медіаційного підходу можуть потребувати також міжособистісні конфлікти між учнями, ситуації неприйняття дитини з ООП однолітками, суперечності між батьками дітей з ООП та батьками інших учнів.

Особливе значення медіації пояснюється самою моделлю організації інклюзивного навчання. Порядок, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 957, передбачає діяльність команди психолого-педагогічного супроводу та спільне формування індивідуальної програми розвитку. Після змін 2026 року індивідуальна програма розвитку розробляється

командою супроводу, підписується всіма її членами, зокрема одним із батьків або іншим законним представником учня, і переглядається не рідше двох разів на рік [5]. Таким чином, українська модель інклюзивної освіти нормативно закладає партнерство між родиною та фахівцями як одну з передумов реалізації права дитини на освіту.

Саме на етапі такої командної взаємодії медіаційні технології можуть виконувати превентивну функцію. Не обов'язково чекати, доки суперечність переросте у відкритий конфлікт або скаргу.

Використання активного слухання, нейтрального переформулювання позицій, відокремлення інтересів від вимог, спільне визначення проблеми та пошук варіантів рішення допомагають учасникам команди перейти від протистояння «батьки – школа» до питання «що необхідно зробити для реалізації потреб та прав конкретної дитини». У такому розумінні медіація є не тільки способом вирішення вже сформованого спору, а й технологією партнерської комунікації.

Дослідження Ж. Петрочко, М. Косьміної та В. Лютого свідчить, що ефективне запровадження медіації у закладах загальної середньої освіти потребує сукупності організаційних, нормативних, методичних та соціально-психологічних умов. Серед них автори виокремлюють підтримку адміністрації, наявність підготовлених медіаторів і координаторів, готовність учасників освітнього процесу використовувати медіаційні практики та відсутність стійкого негативного ставлення до них [12]. Медіація у школі водночас виконує соціально-педагогічну функцію, оскільки формує навички мирного врегулювання суперечностей, відповідальності та діалогу.

У контексті інклюзії важливою є не лише професійна медіація між дорослими, а й використання елементів шкільної та однолiткової медіації. Дослідження G. Leite та співавторів демонструє потенціал peermediation для включення дітей, які ризикують опинитися в соціальній ізоляції: організована підтримувальна взаємодія між однолітками сприяє контактам, взаємодопомозі та включенню учнів у роботу класу [11]. У ширшому сенсі це підтверджує, що

медіаційні практики можуть бути частиною формування інклюзивної культури закладу освіти, де відмінності між дітьми не стають підставою для виключення з колективу.

Актуальність цього напряму посилюється умовами війни. Дослідження О. Усик та О. Дудар акцентує на зростанні психологічного навантаження, необхідності підтримки дітей з особливими освітніми потребами та підготовки педагогів до роботи в кризових умовах [10]. Водночас сучасні дослідження шкільної медіації в Україні вказують на підвищену конфліктність освітнього середовища під час війни та потенціал відновних практик для попередження деструктивних форм поведінки [12]. Тому медіаційна компетентність педагогів має розглядатися як один з елементів професійної готовності до роботи в інклюзивному та психологічно безпечному освітньому середовищі.

Разом із тим застосування медіації в інклюзивній освіті має чіткі межі. Не кожна проблемна ситуація може бути зведена до конфлікту інтересів. Якщо йдеться про дискримінацію, насильство, жорстоке поводження з дитиною, систематичний булінг або інше порушення її прав, заклад освіти зобов’язаний застосовувати передбачені законодавством процедури реагування. Постанова Кабінету Міністрів України № 658 від 4 червня 2025 року встановила Типову програму унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми, а чинний Порядок реагування на випадки булінгу у 2026 році був оновлений відповідно до нової системи захисту дітей [6; 2]. Отже, медіація не може використовуватися як спосіб уникнення відповідальності або заміна обов’язкового реагування на насильство.

Важливим принципом медіації у сфері інклюзивної освіти має бути пріоритет найкращих інтересів дитини. Це означає, що домовленість дорослих не може обмежувати гарантоване законом право дитини на освіту, необхідні психолого-педагогічні й корекційно-розвиткові послуги, розумне пристосування або передбачений рівень підтримки. Так само медіатор повинен враховувати можливий дисбаланс сил між родиною і освітньою установою та забезпечувати реальну, а не формальну рівність участі сторін.

Перспективним напрямом розвитку є включення медіаційної компетентності до системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, психологів, соціальних педагогів, асистентів учителів та керівників закладів освіти. Педагог не обов'язково має виконувати функцію професійного медіатора, однак повинен уміти вчасно розпізнати конфлікт, не поглиблювати його власними діями, застосовувати базові інструменти ненасильницької комунікації та розуміти, коли сторонам доцільно запропонувати професійну медіацію.

Доцільним є також розвиток служб порозуміння в закладах освіти та встановлення співпраці з професійними медіаторами, інклюзивно-ресурсними центрами й організаціями, які працюють у сфері захисту прав дітей.

Отже, медіація у сфері інклюзивної освіти є перспективним механізмом формування партнерської моделі взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу. Її цінність полягає не лише у врегулюванні конкретних спорів, а й у розвитку культури діалогу, взаємоповаги, прийняття багатоманітності та спільної відповідальності за освітню траєкторію дитини. Поєднання нормативно гарантованого права на інклюзивну освіту із системним використанням медіаційних і відновних практик здатне зменшувати конфліктність, підвищувати рівень довіри між сім'єю та закладом освіти і сприяти реальному, а не формальному включенню дитини з особливими освітніми потребами до освітнього та соціального середовища.

Література:

1. Божко І. Робота шкільної служби медіації. *Дистанційна освіта в Україні: інноваційні, нормативно-правові, педагогічні аспекти*. 2024. № 1(4). С. 177–186. URL : https://jrnl.kai.edu.ua/index.php/DEU/article/view/18893

2. Деякі питання реагування на випадки булінгу (цькування) та застосування заходів виховного впливу в закладах освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 28.12.2019 № 1646, у чинній редакції від 11.08.2026. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-20#Text

3. Конвенція про права осіб з інвалідністю : міжнародний документ ООН від 13.12.2006, ратифікована Законом України від 16.12.2009 № 1767-VI. URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

4. Про затвердження Положення про інклюзивно-ресурсний центр : постанова Кабінету Міністрів України від 12.07.2017 № 545. URL : https://zakon.rada.gov.ua/go/545-2017-%D0%BF

5. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2021 № 957, у чинній редакції від 01.08.2026. URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/957-2021-%D0%BF#Text

6. Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми : постанова Кабінету Міністрів України від 04.06.2025 № 658. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2025-%D0%BF#Text

7. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

8. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

9. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. URL :https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text

10. Усик О., Дудар О. Особливості організації інклюзивного навчання в закладах загальної середньої освіти. *Scientia et Societus*. 2024. Т. 3. № 2. С. 37–48. URL : https://sets.com.ua/uk/journals/vol-3-no-2-2024/features-of-organising-inclusive-education-in-general-secondary-education-institutions

11. Leite G., Alves Martins M., Gaitas S., Laranjeira R., Alves C., Sarabando T. Can peer mediation foster migrant students' inclusion in mainstream classrooms? An exploratory case study. *International Journal of Inclusive Education*. 2025. Vol. 29, No. 14. P. 2471–2484. URL : https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2024.2356209

12. Petrochko Z., Kosmina M., Liutyi V. Conditions for Implementing Mediation as a Recent Practice in General Secondary Education Institutions. *Social Work and Education*. 2025. Vol. 12, No. 1. P. 69–80. URL : https://journals.uran.ua/swe/article/view/307574

13. Riyadi S., Karang Utama I. W., Sabir A., Muktamar A. Mapping the Literature on the Effectiveness of Conflict Management in Inclusive Education. *West Science Interdisciplinary Studies*. 2024. Vol. 2, No. 7. P. 1398–1410. URL : https://www.researchgate.net/publication/407994461_Mapping_the_Literature_on_the_Effectiveness_of_Conflict_Management_in_Inclusive_Education

FROM PUBLIC DEMAND TO PROFESSIONAL UNDERSTANDING: TRAINING SPECIALISTS IN MEDIATION AND PEACEBUILDING IN THE CONTEXT OF THE RUSSIAN-UKRAINIAN WAR

ВІД СУСПІЛЬНОГО ЗАПИТУ ДО ФАХОВОГО РОЗУМІННЯ: ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З МЕДІАЦІЇ ТА РОЗБУДОВИ МИРУ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ

Izhakivskyi V.R.
student of the Educational and Scientific Institute of History and International Relations
Vasyl' Stus Donetsk National University
Vinnytsia, Ukraine

Scientific supervisor - associate Professor I.V. Bohinska

ІжаківськийВ.Р.
Студент Навчально-наукового інституту історії та міжнародних відносин
Донецький національний університет імені Василя Стуса
Вінниця, Україна

Науковий керівник – доцент І.В. Богінська

Сприйняття російської агресії українським суспільством пройшло складну та довгу еволюцію. У 2016 році врегулювання ситуації на Донбасі та досягнення миру були головним пріоритетом для 75% громадян, однак сам конфлікт часто сприймався неоднозначно: навіть у 2021 році лише 53,5% українців визначали його як агресію Росії, тоді як 35% вбачали в ньому внутрішній чи громадянський конфлікт або протистояння Росії із Заходом [1; 2]. Повномасштабне вторгнення 2022 року стало точкою зламу, після якої питання про природу війни для більшості українців фактично зникло. Станом на 2026 рік громадська думка демонструє значно глибше розуміння природи війни та миру: 75% допускають переговори з Росією, однак 69% готові підтримати припинення вогню лише за умови невизнання окупованих територій, посилення армії та продовження євроатлантичного курсу [3], а 56% погодилися б на територіальні поступки лише за умови гарантій безпеки від США та європейських партнерів [4].

Отже, через досвід війни суспільство дійшло до розрізнення понять, які є базовими для фахівця з міжнародних відносин: перемир'я і сталого миру, компромісу і капітуляції, переговорів і поступок.

Магістерська освітня програма «Міжнародні комунікації та медіація в умовах конфліктного врегулювання» формує системне, теоретично обґрунтоване розуміння цих категорій і готує не лише фахівців, а й громадян, потенційно здатних критично оцінювати рішення щодо війни та миру.

Дисципліна «Сучасні дослідження війни та миру» розглядає війну і мир як два ключові стани міжнародних відносин, що формують середовище для комунікацій та медіації [5]. Вона дає змогу аналізувати російсько-українську війну не як «локальний конфлікт» чи «кризу на Донбасі», а через трансформацію самих концепцій війни і миру. Саме відсутність такої оптики, на нашу думку, пояснює, чому впродовж 2014–2021 років значна частина суспільства сприймала події на Донбасі як внутрішній чи громадянський конфлікт, а не як збройну агресію Російської Федерації проти України.

Курс «Розбудова миру» знайомить із моделями запобігання конфліктам (ConflictPrevention), встановлення (Peacemaking) і підтримання миру (Peacekeeping), миробудівництва (Peacebuilding) та повоєнного відновлення [6]. Особливо показовим для автора став розбір воєн на Балканах, зокрема кейсу Боснії і Герцеговини. Дейтонська угода 1995 року зупинила війну, але закріпила поділ влади між трьома державотворчими народами, з тристоронньою президентурою та правом вето за етнічною ознакою. У результаті мир фактично законсервував лінії розколу і на десятиліття паралізував державний механізм. Наведений приклад показує, що припинення вогню є лише однією з ланок мирного процесу, а погано сконструйована угода може зробити державу недієздатною.

Такі уроки були особливо актуальними в період Мінського процесу, коли обговорювалося питання «особливого статусу» окремих районів Донецької та Луганської областей. Українське суспільство також сприймало ці ризики: у

2021 році 64% громадян вважали неприйнятними особливі політичні та економічні зв'язки цих територій з Росією [2].

Дисципліна «Медіація» формує навички аналізу конфлікту, оцінки його медіабельності, стратегічного планування переговорів, визначення альтернатив та узгодження єдиного тексту угоди [7]. Ключовим інструментом курсу є симуляції. Під час симуляції «Вінниця: стратегії медіації у плануванні розвитку міста і громади» автор представляв громадську організацію «Сусіди разом», яка виступала проти облаштування притулку для бездомних, відповідно до рольової інструкції. Кількість бездомних у місті зросла через внутрішню міграцію, спричинену війною. Учасники мали розмежувати позиції та інтереси сторін і домовитися про кількість місць, обсяг послуг і терміни відкриття притулку за участі медіатора, посадовця міської влади, чия нейтральність від початку була під сумнівом. Найскладнішим виявилося знайти спільні інтереси, які дозволили б усім сторонам вийти з переговорів «у плюсі». Натомість учасники часто вдавалися до підміни понять задля власних цілей, а подекуди дві сторони разом тиснули на третю, змушуючи її поступатися. Навіть такий, здавалося б, побутовий спір вилився в тривалі суперечки та кулуарні розмови. Зрештою учасникам вдалося дійти компромісної угоди. Цей досвід наочно показує, наскільки складним та тривалим є врегулювання війни, чи то гібридної, чи то між двома державами, де йдеться про суверенітет і людські життя, і чому небезпечно, коли тиск у переговорах спрямовується на слабшу сторону. Готовність українців підтримати перемир'я лише за наявності гарантій безпеки відповідає логіці оцінки альтернатив, якої навчає курс, тобто оцінки найкращої альтернативи переговорній угоді [7]: угода приймається лише тоді, коли вона краща за наявну альтернативу, а не будь-якою ціною.

Подібний досвід автор здобув ще на бакалаврaті під час симуляції засідання Ради Безпеки ООН 1950 року щодо корейського питання з метою умовного вирішення конфлікту. Представляючи делегацію КНР, він координував спільну позицію з представниками СРСР і КНДР, а під час перерв вів кулуарні переговори з делегацією Франції, тиснучи на її позицію та

натякаючи на небажані наслідки окремих рішень. Ключовим елементом тактики було заперечення присутності китайських та радянських військ і будь-якої участі КНР і СРСР у війні, що зрештою вплинуло на текст резолюції. Ця роль дала змогу «зсередини» відчути логіку сторони, яка веде війну чужими руками й заперечує власну причетність. Саме таку модель Росія застосовувала на Донбасі у 2014–2022 роках, і наведені вище дані 2021 року свідчать про її ефективність. Крім того, корейський кейс показує, що перемир'я без мирного договору може тривати десятиліттями. Такий сценарій українське суспільство нині готове розглядати лише за умови реальних гарантій безпеки [3].

Знання, здобуті на програмі «Міжнародні комунікації та медіація в умовах конфліктного врегулювання» та загалом за весь час навчання в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса, визначили й напрям магістерського дослідження «Трансформація характеру війни в постліберальному світовому порядку». Курс «Розбудова миру» відкрив для автора критичну літературу про «ліберальний мир», тобто модель миробудування через демократизацію, ліберальні трансформації державних інституцій та ринкові реформи, яку О. Річмонд пов'язує із західною гегемонією [8]. За його висновком, нині конкурують ліберальний та авторитарний міжнародні порядки, кожен з яких пропонує власне розуміння миру, легітимності та безпеки [9]. У цій перспективі російсько-українська війна постає не лише як збройний конфлікт за території, а як зіткнення різних проєктів упорядкування міжнародних відносин [10; 11]. «Мир», який пропонує Росія, по суті означає капітуляцію та визнання права сили. Тому для фахівця з медіації принципово важливо розуміти, що мир не є нейтральною категорією. Саме це інтуїтивно відображає позиція українського суспільства, яке допускає переговори, але не мир будь-якою ціною.

Українське суспільство прийшло до розуміння війни та миру дорогою ціною, через досвід спочатку окупації АР Крим, потім збройної агресії Росії на Донеччині та Луганщині і, зрештою, повномасштабного вторгнення. Навчання на програмі дає змогу здобувачу дійти до цього розуміння системно: від теорій

війни і миру через моделі миробудування до практики медіації. Проте, на нашу думку, програма готує не лише фахівців. Вона формує людей, які глибше розуміють, що таке мир, чим перемир'я відрізняється від капітуляції і чому від умов угоди залежить майбутнє країни. Чим більше таких людей, тим менше суспільство піддається маніпуляціям на кшталт «мир будь-якою ціною» і тим виваженіше може обирати курс держави.

Література:

1. 2016: public opinion of Ukraine / Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. URL: https://dif.org.ua/en/article/2016-public-opinion-of-ukraine
2. War in Donbas and Russian Aggression. How Ukrainian Public Opinion Has Changed After Two Years of Zelenskyi's Presidency. Key points and observations / Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. 2021. URL: https://dif.org.ua/article/War%20in%20Donbas%20and%20Russian%20Aggresssion.%20How%20Ukrainian%20Public%20Opinion%20Has%20Changed%20After%20Two%20Years%20of%20Zelenskyi%27s%20Presidency.%20Key%20points%20and%20observations
3. Opinions and views of Ukrainians on issues of war and peace: results of a survey conducted on September 12–21, 2026 / Київський міжнародний інститут соціології. 2026. URL: https://kiis.com.ua/?lang=eng&cat=reports&id=1639&page=1
4. Prots A. Survey: 62% of Ukrainians believe neither side is currently winning war. Ukrainska Pravda. 2026. 8 October. URL: https://www.pravda.com.ua/eng/news/2026/10/08/8057034/
5. Силабус навчальної дисципліни «Сучасні дослідження війни та миру». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025.
6. Силабус навчальної дисципліни «Розбудова миру». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025.
7. Силабус навчальної дисципліни «Медіація». Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2022.

8. Richmond O.P. A Post-Liberal Peace. London: Routledge, 2012. DOI: 10.4324/9780203810262

9. Richmond O.P. Peace in an authoritarian international order versus peace in the liberal international order. *International Affairs.* 2025. Vol. 101, № 4. P. 1381–1401. DOI: 10.1093/ia/iiaf076.

10. Іжаківський В.Р. The Current Debate on World (Dis)Order. *Topical Issues of Humanities, Technical, and Natural Sciences: proceedings of the 10th International Scientific Conference for Bachelor, Master, Graduate Students, and Young Researchers* (Вінниця, 2026 р.). Вінниця, 2026.

11. Іжаківський В.Р. Дискусія про трансформацію світового порядку: від лібералізму до пост-лібералізму. *Травневі студії 2026: війна та мир: матеріали VIII Міжнар. наук. конф. студентів і молодих вчених* (Вінниця, 2026 р.). Вінниця, 2026. С. 121–123.

MEDIATION AS AN EFFECTIVE ALGORITHM FOR CONFLICT MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

МЕДІАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ АЛГОРИТМ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Iliichuk L.V.
Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Professor at the Department of Primary Education and Educational Innovations
Vasyl Stefanyk Carpathian National University
Ivano-Frankivsk, Ukraine

Ілійчук Л.В.
доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри педагогіки та освітніх інновацій
Карпатського національного університету імені Василя Стефаника
Івано-Франківськ, Україна

Сучасне освітнє середовище є складною, багатовимірною екосистемою, у межах якої безперервно перетинаються інтереси й ціннісні орієнтири здобувачів, педагогічних працівників, батьків і адміністрації. Зростання соціальної напруги, зумовлене об'єктивними кризовими викликами сьогодення, закономірно призводить до інтенсифікації конфліктогенних факторів у закладах освіти. Традиційні адміністративно-дисциплінарні методи розв'язання конфліктів, орієнтовані переважно на ситуативне придушення зовнішніх проявів протистояння, поступово вичерпують свою управлінську ефективність, адже не здатні усунути глибинні причини незгоди. Це неминуче призводить до латентної ескалації конфліктів, зниження мотивації учасників освітнього процесу та руйнування атмосфери довіри та взаєморозуміння.

Зазначені тенденції актуалізують гостру потребу переходу від застарілої парадигми ігнорування конфліктів до сучасної стратегії системного управління ними. У цьому контексті медіація постає не просто як альтернативний спосіб комунікації, а як інноваційний, чітко структурований алгоритм. Він дає змогу трансформувати деструктивну енергію протистояння у конструктивний діалог та генерувати рішення за принципом взаємної вигоди. Інтеграція алгоритму медіації в освітню практику є критично важливою умовою розбудови

психологічно безпечного, резильєнтного простору, здатного до саморегуляції та розвитку.

Для глибокого розуміння сутності цього алгоритму варто спиратися на те, що будь-який конфлікт ґрунтується на глибоких міжособистісних суперечностях та зіткненні інтересів чи прагнень. З наукової точки зору медіація визначається як процес, що сприяє швидкому та екологічному розв'язанню таких конфліктів. Її головна особливість полягає в тому, що саме сторони конфлікту, а не медіатор, пропонують варіанти вирішення проблеми та приймають взаємовигідне рішення. Відповідальність за виконання прийнятого рішення також покладається виключно на сторони конфлікту, у той час як роль медіатора зводиться до функції своєрідного «штурмана», який керує процесом, а не результатом [2, с. 74].

Такий медіаційний алгоритм має низку беззаперечних переваг для освітньої сфери. Зокрема, процедура медіації є неформальною та гнучкою, вона відзначається відсутністю принципу змагальності сторін. Це дозволяє краще розуміти психологічний стан сторін та ефективно управляти емоціями і почуттями. Окрім того, відсутність жорстких рамок дає сторонам потенціал для «творчого» розв'язання конфлікту та створює можливість зберегти конструктивні відносини між ними у майбутньому. Як неюрисдикційний метод управління конфліктними ситуаціями, медіація дозволяє учасникам самостійно обирати найприйнятніший варіант розв'язання конфліктної ситуації.

Такі переваги роблять медіацію не лише ситуативним методом розв'язання суперечок, а й потужним стратегічним інструментом управління закладом освіти. Міжнародний досвід переконливо доводить, що застосування медіаційних практик дозволяє значно знизити плинність кадрів, зберегти репутацію організації та запобігти демотивації працівників [1]. В контексті закладу освіти це підтверджує тезу про те, що розвиток конфліктологічної компетентності керівників та педагогів є необхідною передумовою для успішного врегулювання суперечок. Більше того, перехід від епізодичного застосування медіації до її системного впровадження (наприклад, через

створення внутрішніх медіаційних хабів чи служб порозуміння) здатний глибинно трансформувати організаційну поведінку, роблячи освітнє середовище стійким до сучасних кризових викликів.

Успішна медіація в закладах освіти вимагає не лише структурних змін, а й цілеспрямованої підготовки педагогічних кадрів. Адже сучасний вчитель, який володіє медіаційними компетентностями, виходить за межі ролі транслятора знань, стаючи фасилітатором безпечного освітнього простору. Алгоритм застосування медіації на практиці передбачає чітку послідовність дій: ранню діагностику прихованих суперечностей, створення нейтрального майданчика для переговорів, зняття емоційної напруги та екологічний супровід сторін у процесі генерації спільних рішень. Такий підхід дозволяє нівелювати деструктивні наслідки протистоянь та сприяє розвитку міжособистісних відносин.

Отже, медіація є ефективним алгоритмом управління конфліктами. Запровадження медіації безпосередньо сприяє збереженню психоемоційного ресурсу всіх учасників освітнього процесу, мінімізації кадрових втрат та розбудові психологічно безпечної, резильєнтної екосистеми закладу освіти.

Література:

1. Акіліна О. В. Медіація як інструмент управління конфліктами на робочому місці: міжнародний досвід і перспективи для України.*SWorldJournal.* 2025. № 32. С. 154–162. DOI: 10.30888/2663-5712.2025-32-03-046

2. Кармаза О. О., Федоренко Т. В., Позов Д. А. Медіація як альтернативний механізм урегулювання спорів і конфліктів: проблеми в розкритті змісту термінів, використаних у законі. *Часопис Київського університету права*. 2022. № 2-4. С. 73–77. DOI: 10.36695/2219-5521.2-4.2022.12

LEGAL REGULATION OF RESTORATIVE JUSTICE IN UKRAINE

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОВНОГО ПРАВОСУДДЯ В УКРАЇНІ

Kabaliuk Y. O.
student (master's degree) of the Faculty of Law,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University,
Chernivtsi, Ukraine

Academic Supervisor - Ruslana Havryliuk, Dr. of Law, Professor, Department of Public Law, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

Кабалюк Є. О.
студентка юридичного факультету,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
Чернівці, Україна

Науковий керівник - Гаврилюк Руслана Олександрівна, д.ю.н., професор кафедри публічного права ЧНУ імені Юрія Федьковича

Розвиток альтернативного вирішення спорів в Україні поступово змінює традиційне сприйняття способів вирішення правових конфліктів без призми каральності. Поряд із судовим розглядом дедалі більшого значення набувають переговори, медіація, арбітраж, примирення та інші позасудові способи врегулювання спорів [1, с. 242–244]. У цьому контексті особливого значення набуває відновне правосуддя, оскільки воно орієнтує учасників не лише на припинення конфлікту, а й на усунення його наслідків та відновлення порушених прав і інтересів.

На сьогодні правове регулювання відновного правосуддя в Україні залишається фрагментарним і не сформоване як загальна комплексна правова модель. Водночас не варто говорити про повну відсутність відповідних правових механізмів, оскільки окремі елементи відновного підходу реалізуються через медіацію, примирення та спеціальні програми. Проблема полягає передусім у тому, що такі механізми регулюються різними

нормативними актами і не об’єднані єдиним підходом до відновлення порушених прав.

На сьогодні окремі недоліки та потреба подальшого вдосконалення правового забезпечення відновного правосуддя в Україні в сучасних наукових дослідженнях [3, с. 49–54]. Передусім важливо визначити, що слід розуміти під відновним правосуддям у сучасних українських правових умовах. Його основна ідея полягає у зміщенні акценту з самого факту виникнення спору на наслідки конфлікту та можливість їх реального усунення. У центрі такого підходу перебуває не лише питання про те, хто має рацію, а й питання про те, що необхідно зробити для відновлення порушених прав та інтересів. Це може передбачати відшкодування завданої шкоди, виконання певних дій, усунення наслідків порушення, відновлення нормальних відносин між учасниками конфлікту або інший погоджений сторонами спосіб відновлення.

Відновне правосуддя передбачає більш активну участь самих учасників конфлікту у пошуку способу його вирішення. При цьому важливе значення мають добровільність, діалог, відповідальність за наслідки конфлікту, врахування інтересів особи, чиє право було порушено, та спрямованість результату на реальне відновлення. Тому його не слід розуміти лише як альтернативу судовому розгляду. У ширшому значенні це підхід до вирішення конфлікту, який може реалізовуватися за допомогою різних правових механізмів, якщо вони дозволяють сторонам не просто завершити спір, а усунути його наслідки. Це дозволяє побачити основну особливість сучасного стану правового регулювання: відновне правосуддя в Україні вже існує як правова ідея та окремі практичні механізми, однак ще не сформувалося як цілісна система. Саме тому питання полягає не стільки у запровадженні абсолютно нового інституту, скільки у визначенні його місця серед уже існуючих процедур та встановленні зрозумілих правових гарантій їх застосування.

При цьому слід звернути увагу на те, що відновне правосуддя не варто ототожнювати з медіацією. Закон України «Про медіацію» визначає медіацію

як позасудову добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт. Дія Закону поширюється на різні категорії конфліктів, зокрема цивільні, сімейні, трудові, господарські, адміністративні спори, а також справи про адміністративні правопорушення та кримінальні провадження з метою примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим [2]. Отже, медіація є конкретною процедурою врегулювання конфлікту, тоді як відновне правосуддя у запропонованому підході характеризує передусім мету і спрямованість такого врегулювання [6, с. 136–140].

Таке розмежування має практичне значення, якщо медіацію розглядати лише як процедуру, її результатом може бути досягнення сторонами певної домовленості, але для відновного підходу цього не завжди достатньо. Важливо встановити, що саме було порушено та яким чином це порушення може бути фактично усунене. Тому доцільно розмежовувати процедуру та результат: медіація є одним із процедурних інструментів, тоді як відновний результат характеризує спрямованість врегулювання на реальне усунення наслідків конфлікту. Тому саме таке розмежування дозволяє не зводити відновне правосуддя лише до проведення медіації.

Проблема системності проявляється і в регулюванні позасудового врегулювання публічно-правових спорів. А. О. Ярош та Т. О. Мацелик зазначають, що законодавство України передбачає можливість досудового та позасудового вирішення публічно-правових спорів, однак відповідні види, форми та процедури регулюються сукупністю окремих нормативних актів, а системного врегулювання цього питання не здійснено. Автори також наголошують, що позасудовий порядок може виступати не лише альтернативою судовій формі захисту, а й самостійною формою захисту прав, свобод та інтересів особи у публічно-правових відносинах [4, с. 706–707]. Для відновного підходу це має значення, оскільки врегулювання конфлікту має бути спрямоване не просто на його припинення, а й на фактичне відновлення порушених прав та інтересів.

Окремої уваги заслуговує Закон України «Про адміністративну процедуру». Він регулює відносини органів публічної адміністрації з фізичними та юридичними особами під час розгляду і вирішення адміністративних справ та спрямований, зокрема, на забезпечення права і закону, а також захист прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина [5]. При цьому сам Закон не є процедурою відновного правосуддя чи окремим механізмом альтернативного вирішення спорів. Його значення для цієї проблематики полягає в тому, що належна адміністративна процедура створює умови для своєчасного захисту прав особи ще до виникнення судового спору. Таким чином, відновний підхід може проявлятися не лише після виникнення конфлікту, а й на етапі взаємодії особи з органом публічної адміністрації.

Сучасні наукові дослідження також звертають увагу на необхідність подальшого розвитку нормативної та інституційної основи відновних процедур. Зокрема, О.О. Кулініч та Ю.В. Лебедєва розглядають медіацію як один із ключових інструментів відновного правосуддя та наголошують на фрагментарності її нормативного забезпечення в українській системі правосуддя [6, с. 136–140]. Водночас це дослідження переважно стосується кримінальної та ювенальної юстиції, тому його висновки доцільно використовувати саме для характеристики зв’язку медіації з відновним правосуддям, а не поширювати автоматично на всю систему альтернативного вирішення спорів.

Отже, наукова проблема полягає у відсутності узгодженого правового підходу, який поєднував би вже існуючі механізми альтернативного вирішення спорів спільною метою – реальним відновленням порушених прав та інтересів. Для вирішення цієї проблеми не обов’язково створювати ще одну самостійну процедуру під назвою «відновне правосуддя». Більш доцільним видається поступове закріплення відновної спрямованості у вже існуючих механізмах врегулювання конфліктів. Такий підхід дозволив би зберегти особливості окремих процедур, водночас посиливши їх орієнтацію на усунення наслідків конфлікту, а також дозволить здійснити оцінювання результату врегулювання

не лише за фактом припинення спору або досягнення домовленості, а й за тим, чи вдалося відновити порушене право, компенсувати завдану шкоду, усунути негативні наслідки конфлікту та врахувати законні інтереси його учасників. У цьому полягає один із можливих напрямів подальшого розвитку правового регулювання відновного правосуддя в Україні: не створювати паралельну систему процедур, а поступово інтегрувати відновну спрямованість у вже існуючі механізми альтернативного вирішення спорів.

Література:

1. Фідря Ю.О. Альтернативні способи вирішення спорів: теоретичні та практичні аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. Т. 2, № 86. С. 242–247. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.2.37.
2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text
3. Лукашевич І.М. Правове забезпечення медіації в Україні: недоліки та перспективи вдосконалення крізь призму досвіду країн Європейського Союзу. *Аналітично-порівняльне правознавство.*2024. № 2. С. 49–54. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.6.
4. Ярош А.О., Мацелик Т.О. Позасудові форми врегулювання публічно-правових спорів: правове регулювання та напрями удосконалення. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 6. С. 705–710. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.117.
5. Про адміністративну процедуру: Закон України від 17.02.2022 № 2073-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text
6. Кулініч О.О., Лебедєва Ю.В. Медіація як практика відновного правосуддя: перспективи для України. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2026. Т. 1, № 2. С. 136–142. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.20.

EMOTIONAL BURNOUT AS A FACTOR IN CONFLICT ESCALATION DURING EXAM SESSIONS: THE EXPERIENCE OF UKRAINIAN UNIVERSITIES UNDER MARTIAL LAW

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ФАКТОР ЕСКАЛАЦІЇ КОНФЛІКТІВ ПІД ЧАС ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ СЕСІЇ: ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ УНІВЕРСИТЕТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Karchevska O.
PhD of Political Sciences, Associate Professor, Department of Economic-Legal and Socio-Political Disciplines, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine

Tkach A.
3rd-year undergraduate student majoring in Political Science, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine

КарчевськаО.
кандидат політичних наук, доцент, кафедра господарсько-правових та соціально-політичних дисциплін, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Київ, Україна

Ткач А.
студент 3 курсу спеціальності «Політологія», Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ, Україна

Екзаменаційна сесія є періодом підвищеної інтенсивності соціальної взаємодії в університеті, коли одночасно зростають академічна відповідальність, часовий тиск, значущість оцінювання та кількість процедурних рішень. В умовах повномасштабної війни ці фактори накладаються на тривалий стрес, пов’язаний із безпековою невизначеністю, вимушеним переміщенням, порушенням усталених професійних і соціальних зв’язків та дистанційною організацією навчання. Сучасні українські дослідження засвідчують посилення вигорання академічного персоналу впродовж війни, а дослідження медіації у вищій освіті вказують на потенціал медіаційної культури для профілактики конфліктів, розвитку конструктивної комунікації та підтримки інституційної взаємодії [1–4].

Відповідно до МКХ-11 Всесвітньої організації охорони здоров'я, вигорання є професійним феноменом, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, який не було успішно подолано; він характеризується виснаженням, психологічним дистанціюванням або цинізмом щодо роботи та зниженням професійної ефективності [5]. Це є важливим дефініційним аспектом, оскільки йдеться передусім про науково-педагогічних та педагогічних працівників університету, для яких екзаменаційна сесія є частиною професійного середовища. В свою чергу, для здобувачів освіти сесія є періодом високих емоційних витрат, оскільки поточна безпекова ситуація посилює рівень стресу, спричиняє виснаження та інші несприятливі психоемоційні стани. Отже, виникає проблема співвідношення психофізіологічних станів усіх учасників навчального процесу до нових потреб середовища, під впливом яких формується особистість студента.

Теоретичне пояснення зв'язку між стресом, ресурсами та конфліктною поведінкою пропонуємо побудувати на моделі «вимоги і ресурси роботи» та теорії збереження ресурсів. Модель вимог і ресурсів – це наукова теорія в організаційній психології, яка пояснює, як баланс між робочими вимогами та ресурсами впливає на вигорання та залученість працівників. Її розробили А. Баккер та Е. Демеруті у 2006 році, які довели, що ризик виснаження зростає, коли підвищені робочі вимоги тривалий час не компенсуються достатніми ресурсами, підтримкою та можливостями відновлення [6, с. 506-508]. Інша теорія – збереження ресурсів С. Хобфолла, акцентує на значущості втрати або загрози втрати ресурсів: безпеки, часу, соціальної підтримки, професійної стабільності, контролю над ситуацією [7, с. 516]. У воєнних умовах такі втрати можуть накопичуватися, створюючи передумови для зниження толерантності до додаткових стресорів.

Водночас причинний зв'язок «вигорання породжує конфлікт» не слід вважати автоматично доведеним. Тому варто розглядати вигорання як фактор, що може знижувати ресурси саморегуляції й ускладнювати конструктивну комунікацію, тоді як сам конфлікт, організаційні умови та недостатність

підтримки можуть посилювати виснаження. Отже, йдеться про потенційно взаємний і циклічний зв'язок. Такий підхід узгоджується із сучасними дослідженнями конфліктного навантаження, де несприятливі структурні умови пов'язуються одночасно з конфліктами та симптомами вигорання [8].

Особливо вагомими для українського контексту є результати досліджень академічного персоналу під час повномасштабної війни. У дослідженні, опублікованому в ScientificReports, на двох хвилях опитування українських викладачів було зафіксовано несприятливу динаміку емоційного виснаження та деперсоналізації. Автори пов'язують її з тривалим стресом і змінами професійних умов [1]. Новіше дослідження 2025 року, що охопило три хвилі та 1493 спостереження, показало зростання частки респондентів із високим емоційним виснаженням від 49,5 % у першій хвилі до 71,8 % у третій, а високої деперсоналізації – від 32,9 % до 59,4 %. Водночас автори наголошують, що це повторні поперечні вибірки, а тому зміни не слід інтерпретувати як індивідуальні траєкторії одних і тих самих осіб [2].

Додатково дослідження міграції академічного персоналу українських університетів показало, що серед 836 учасників із 164 закладів вищої освіти 37 % були вимушеними мігрантами, що пов'язане з вищими показниками окремих вимірів вигорання [3]. Дослідження стресу викладачів у трьох українських університетах також виявило серед провідних стресорів перевантаження, емоційне виснаження, адміністративний тиск, недостатню інституційну підтримку, небезпеку, переміщення та постійний ризик атак, що призводить до погіршення педагогічної ефективності, мотивації студентів та академічних результатів [4]. Сукупність цих даних дає підстави розглядати університетське середовище воєнного часу як контекст підвищеної вразливості, але не дозволяє автоматично приписувати всі сесійні конфлікти саме вигоранню.

Варто зазначити, що сесія сама по собі є специфічним «конфліктогенним» періодом через поєднання процедурної жорсткості та високої суб'єктивної значущості рішень. До потенційних джерел напруження належать критерії оцінювання, строки, академічна доброчесність, перескладання, академічна

заборгованість, технічні умови дистанційного іспиту, розподіл відповідальності та апеляційні процедури. Водночас асиметрія ролей викладача і студента не означає автоматичної конфліктності, скорше вона лише підвищує значущість процедурної справедливості, прозорості критеріїв і можливості бути почутим. У дистанційному форматі додатковим навантаженням може бути «втома від ZOOM», котру Дж. Бейленсон описує як ефекти тривалого близького зорового контакту, спостереження за власним зображенням, обмеження рухливості та підвищене когнітивне навантаження [9].

Емпіричні дослідження психоемоційного стану університетської спільноти, реалізовані дослідницькими групами ЛНУ імені Івана Франка, КНУ імені Тараса Шевченка, НаУКМА, ЖДУ імені Івана Франка, СумДУ та НТУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», а також у межах загальнонаціонального моніторингу МОН України та програми «Ти як?», фіксують кумулятивний характер синдрому професійного та академічного вигорання. У викладачів домінує компонент емоційного виснаження та втоми від співчуття, яка виражається у необхідності одночасно підтримувати студентів, адаптувати навчальні плани до умов блекаутів і повітряних тривог, забезпечувати неперервність науково-педагогічного процесу, що вичерпує адаптаційні резерви психіки. Для студентства характерне поєднання екзаменаційного стресу із тривожністю за базову безпеку, що проявляється в деперсоналізації навчальної діяльності, зниженні концентрації, порушеннях сну та відчутті редукції власних академічних досягнень.

На прикладі досвіду Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля можна простежити процес накопичення стресових тригерів через інституційну релокацію та тривалу адаптацію до змін. Університет після переміщення з Луганська у 2014 р. працював у Сєвєродонецьку, а після 2022 р. функціонує в Києві. Часта зміна локацій і вимушене оновлення колективу викликали додаткові емоційні ефекти, бо студенти отримували заміну викладачів, об’єднання структурних підрозділів, оновлення графіків навчального процесу, змішану систему навчання. Ці обставини доцільно

трактувати не як самостійний доказ вигорання чи конфліктності, а як контекст, у якому змінюється структура ресурсів університетської спільноти. Саме тому авторська гіпотеза полягає в тому, що поєднання тривалого стресу, дефіциту ресурсів, високої процедурної напруги сесії та дистанційної комунікації значно знижує поріг ескалації конфліктів.

Аналіз структури вигорання за класичними діагностичними шкалами свідчить про зміщення профілю учасників освітнього процесу в бік «групи ризику» (близько 27%) та субклінічних станів виснаження (понад 25% контингенту). На відміну від мирного часу, де головним тригером декомпенсації слугували академічні дедлайни та суб'єктивне сприйняття контролю знань, у воєнних реаліях основними показниками вигорання стали депривація стабільності, втрата контролю над часом через безпекові загрози та криза сенсу професійного майбутнього. Взаємна індукція втоми між викладачами та студентами формує замкнене коло зниження академічної самоефективності, що вимагає переходу від індивідуального подолання наслідків до системної інституційної діагностики [10].

Медіація в такому контексті має розглядатися не як засіб «лікування» вигорання, а як інституційний механізм робот з конфліктами і комунікаційними бар'єрами. Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як позасудову процедуру врегулювання конфлікту (спору) та закріплює принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості, самовизначення та рівності прав сторін [11]. Отже, університетська медіація має бути вбудована в систему процедур реагування на конфлікти, але не повинна підміняти психологічну допомогу, управлінські рішення щодо навантаження, процедури академічної апеляції чи дисциплінарні механізми.

Сучасний міжнародний дискурс підтверджує перспективність такого інституційного підходу. Систематичний огляд П. Гіомар і А. М. Кошта-і-Сілва засвідчив, що медіація у вищій освіті в Європі поки залишається відносно малопоширеною, однак там, де вона впроваджується, описуються переваги у

розвитку навичок управління та профілактики конфліктів, позитивної комунікації, взаємної поваги та інституційної взаємодії [12]. Інший огляд 2026 року, присвячений управлінню конфліктами у закладах вищої освіти, на основі 52 досліджень показує, що ефективне управління конфліктами потребує поєднання неформальних механізмів – медіації, переговорів, фасилітованого діалогу – з формальними процедурами, інституційними сервісами та організаційною культурою [13, с. 5466-5467].

Для університетського середовища доцільно поєднати декілька медіаційних підходів – трансформативну і наративну медіації й інтересо-орієнтований підхід. Трансформативна медіація акцентує на відновленні спроможності сторін діяти та взаємному визнанні, що особливо обґрунтовано у ситуаціях, де конфлікт супроводжується відчуттям втрати контролю. Наративна медіація дає змогу працювати з усталеними «проблемно насиченими» інтерпретаціями сторін: «безвідповідальний студент» або «упереджений викладач», при цьому не ототожнюючи особу з проблемою. Інтересо-орієнтований підхід корисний для процедурного рівня, коли необхідно відокремити людей від проблеми, узгодити інтереси або знайти взаємоприйнятні варіанти з опорою на об’єктивні критерії.

З огляду на це пропонується трирівнева модель медіаційної профілактики сесійних конфліктів. Де І рівень – превентивний: до сесії університет забезпечує прозорі критерії оцінювання, зрозумілий порядок перескладання й апеляції, правила дій у разі технічних збоїв або повітряної тривоги, а також доступну інформацію про можливість звернення до медіатора.

ІІ рівень – оперативний: під час сесії функціонує визначений канал звернень, проводиться первинна оцінка конфлікту, за добровільної згоди сторін застосовується медіація або фасилітований діалог. А у випадках, що не належать до медіації, спір спрямовується до відповідної формальної процедури.

ІІІ рівень організаційно-навчальний – після сесії аналізуються типові конфліктні ситуації, збирається анонімний зворотний зв’язок, уточнюються

регламенти та виявляються організаційні чинники, що створюють повторювані конфлікти.

Таким чином, медіаційна модель має зміщувати акцент з реакції на вже ескалований конфлікт до створення університетської культури конструктивного діалогу. У логіці сучасної третьої місії університету це означає не лише надання освітніх послуг, а й формування соціального середовища, здатного підтримувати взаємодію, довіру та відповідальне співіснування членів академічної спільноти. Українські дослідження третьої місії університетів підкреслюють її соціальну, громадянську та суспільно-орієнтовану складову, особливо в умовах війни та відновлення [14]. Тому медіація має функціонувати як частина комплексної університетської системи управління конфліктами, яка поєднує раннє виявлення напруження, добровільне медіаційне врегулювання, прозорі формальні процедури й організаційні заходи з профілактики перевантаження.

Література

1. TsybuliakN., SuchikovaY., ShevchenkoL. etal. Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war. *Scientific Reports*. 2023. Vol. 13. Art. 17975. DOI: 10.1038/s41598-023-45229-6. URL: https://www.researchgate.net/publication/374872991_Burnout_dynamic_among_Ukrainian_academic_staff_during_the_war

2. Tsybuliak N., Kolomiiets U., Popova A., Lopatina H., Petrushenko Y., Suchikova Y. et al. Progressive intensification of burnout among academic staff during the war. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2025. Vol. 12. Art. 1994. DOI: 10.1057/s41599-025-06322-5. URL: https://www.nature.com/articles/s41599-025-06322-5

3. Tsybuliak N., Lopatina H., Shevchenko L., Popova A., Suchikova Y. Burnout and Migration of Ukrainian University Academic Staff During the War. *SAGE Open*. 2024. Vol. 14. No. 3. P. 1–16. DOI: 10.1177/21582440241279137

4. Dubynska O., Mondich O., Krasilova Y., Udovenko J., Holotenko A. Ukrainian university teachers in wartime: intersectional stress and its impacts on teaching and student engagement. *Research in Post-Compulsory Education*. 2026. Vol. 31. No. 1. P. 66–89. DOI: 10.1080/13596748.2025.2598951.URL: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13596748.2025.2598951

5. World Health Organization. Burn-out an occupational phenomenon. ICD-11. URL: https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon (accessed: 02.10.2026).

6. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86. No. 3. P. 499–512.

7. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, No. 3. P. 513–524.

8. Structural impairment and conflict load as vulnerability factors for burnout – A cross-sectional study from the German working population. 2023. URL: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9912933/ (accessed: 02.10.2026).

9. Bailenson J. N. Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*. 2021. Vol. 2. No. 1. DOI: 10.1037/tmb0000030

10. Психоемоційнийстанвикладачівістудентів: яксебепочуваютьучасникиосвітньогопроцесувЗВО. МОН України. 22.04.2025. URL: https://mon.gov.ua/news/psykhoemotsiinyi-stan-vykladachiv-i-studentiv-iak-sebe-pochuvaiut-uchasnyky-osvitnoho-protsesu-v-zvo

11. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

12. Guiomar P., Costa e Silva A. M. Mediation in Higher Education: A Systematic Literature Review. *New Trends in Qualitative Research*. 2025. Vol. 21. No. 1. Art. e1157. DOI: 10.36367/ntqr.21.1.2025.e1157

13. Neagu (Hodrea) R. A., Semenescu A. Managing Conflict in Higher Education Institutions: A Systematic Review of Strategies, Governance Mechanisms and

Outcomes. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*. 2026. Vol. 20. No. 1. P. 5459-5468. DOI: 10.2478/picbe-2026-0402

14. Усик В. Третя місія університетів України в контексті війни та відновлення. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. № 78. С. 35-43. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-78-35-43

DEVELOPING MEDIATION COMPETENCES OF PROFESSIONAL PRE-HIGHER EDUCATION STUDENTS: THE EXPERIENCE OF MYRHOROD PROFESSIONAL COLLEGE NAMED AFTER MYKOLA HOHOL

ФОРМУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД МИРГОРОДСЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ

Lukash K.R
Teacher of the Cycle Commission of General Education and General Training,
Myrhorod Professional College named after Mykola Hohol
Myrhorod, Ukraine

Лукаш К.Р
викладачка циклової комісії загальноосвітньої та загальної підготовки
Миргородського фахового коледжу імені Миколи Гоголя
Миргород, Україна

Війна змінила життя наших студентів. Багато хто живе в постійній тривозі. Дехто переїхав з інших регіонів, у когось батьки на фронті, у когось у родині є втрати. Навчання то очне, то дистанційне. Усе це робить людей вразливішими, тому конфлікти в колективі виникають частіше і переживаються гостріше. Закон України «Про освіту» вимагає від закладів створювати безпечне освітнє середовище [1]. Для випадків булінгу є чіткий порядок дій [4; 5]. Проте більшість конфліктів у коледжі – це не булінг, а звичайні суперечки, образи й непорозуміння. Покарання тут мало допомагає, а от медіація може допомогти. З 2021 року в Україні діє Закон «Про медіацію», який описує її як добровільні переговори сторін за участі нейтрального посередника [3].

Про медіацію в школах та університетах уже говорять і пишуть чимало. Натомість фахові коледжі в цій розмові майже непомітні. А в нас своя специфіка: більшість студентів – підлітки, які одночасно здобувають і середню освіту, і професію [2]. Вони вже проходять практику на підприємствах, але ще потребують підтримки дорослих. У цих тезах ми ділимося досвідом

Миргородського фахового коледжу імені Миколи Гоголя: як ми вчимо студентів домовлятися і що, на нашу думку, варто робити далі.

Наш коледж багатопрофільний. Тут навчаються майбутні теплоенергетики, будівельники, хіміки-технологи, менеджери, фахівці готельно-ресторанної справи та кейтерингу, бібліотечної, інформаційної та архівної справи, декоративного мистецтва та ремесел, фізичної культури і спорту. Студенти приїжджають з різних громад Полтавщини. Серед них є внутрішньо переміщені особи, діти військових і ветеранів. Частина студентів живе в гуртожитку. Тому й конфлікти в нас різні: сварки в групі чи в гуртожитку, суперечки через спільну роботу, незгода з оцінкою, образи в групових чатах, непорозуміння між батьками та коледжем.

Працювати з конфліктами по-новому можна на трьох рівнях: у роботі куратора, на навчальних заняттях і в масштабі всього коледжу.

Робота куратора. Коли в групі сталася сварка, звична реакція – зібрати всіх, знайти винного і покарати. Але так конфлікт часто лише ховається, а образа залишається. Ми пробуємо інакше: запрошуємо сторони до спокійної розмови. Участь у ній добровільна. Кожен може розповісти, що сталося і що він відчуває. Головне питання розмови – не «хто винен», а «що тепер зробити, щоб усім було добре». Саме на цьому наголошує Говард Зер, один із засновників відновного підходу [7]. Домовленість студенти формулюють самі, своїми словами. Тут є важливе застереження. Куратор не завжди може бути нейтральним, бо добре знає студентів і має до них своє ставлення. У такому разі краще запросити іншого викладача або психолога. І ще одне: якщо йдеться про булінг, спершу треба захистити постраждалого і діяти за встановленим порядком [5]. Розмова-примирення можлива лише після цього і лише тоді, коли постраждалий сам цього хоче.

Навчальні заняття. Уміння слухати, не перебивати, говорити про свої потреби без звинувачень, шукати рішення, вигідне обом сторонам, потрібне кожному фахівцю. Ці навички можна розвивати на звичайних фахових

заняттях, без окремого курсу. Кожна спеціальність дає для цього свої життєві ситуації.

Студенти готельно-ресторанної справи та кейтерингу працюють з гостями, які бувають незадоволені. На заняттях ми розігруємо такі ситуації: гість скаржиться, а офіціант чи адміністратор має його вислухати, зрозуміти, що саме не так, і запропонувати рішення. Так само розбираємо конфлікти всередині робочої зміни – між кухнею і залом, між новим і досвідченим працівником. Майбутні менеджери вчаться вести переговори. Вони дізнаються, що за позицією «я хочу тільки так» зазвичай стоїть певний інтерес, і його можна задовольнити різними способами. Цю ідею докладно пояснюють Роджер Фішер і Вільям Юрі [8].

Для студентів бібліотечної, інформаційної та архівної справи важливі дві речі. Перша – спілкування з відвідувачами, серед яких трапляються роздратовані й конфліктні люди. Друга – робота з документами. Студенти вчаться складати протокол наради чи текст домовленості так, щоб він був нейтральним, без оцінок, а кожен пункт було зрозуміло, як виконати. Тут же ми говоримо про конфіденційність і захист персональних даних. Конфіденційність – один із головних принципів медіації [3; 6].

Майбутні теплоенергетики, будівельники та хіміки-технологи проходять практику на підприємствах. Там вони стикаються з конфліктами між працівником і майстром або з незадоволеними споживачами, наприклад на початку опалювального сезону. Перед практикою ми моделюємо такі ситуації, щоб студенти вміли спокійно пояснити свою позицію і водночас не порушити правил безпеки. У фізичній культурі і спорті конфлікти виникають у командах, між гравцями і тренером, під час змагань. Тут добре працює розбір після гри за трьома питаннями: що вдалося, що заважало, що змінимо наступного разу. Студенти декоративного мистецтва та ремесел часто створюють спільні роботи й обговорюють вироби одне одного. Так вони вчаться критикувати роботу, а не людину.

Весь коледж. Наступний крок, який ми вважаємо корисним, – створити в коледжі службу порозуміння. У ній студенти, які пройшли навчання, допомагатимуть одногрупникам домовлятися. Такі служби вже успішно працюють у багатьох школах. Коледж має досвід грантових проєктів, які підтримували міжнародні донори та українські громадські організації. Тому ми сподіваємося залучити тренерів і навчити як студентів, так і викладачів. Миргород – невелике місто, тож така служба могла б стати місцем для діалогу не лише всередині коледжу, а й з батьками, родинами ветеранів і переселенцями.

Ми бачимо й перешкоди. Досі багато хто вважає конфлікт порушенням дисципліни, а не звичайною частиною життя колективу. Більшість викладачів не мають підготовки з медіації, а в кураторів і так багато роботи. У невеликому місті всі одне одного знають, тому важко зберегти конфіденційність. Крім того, частина конфліктів пов’язана з пережитою травмою. Медіація не замінить психологічну допомогу, тому потрібна тісна співпраця з психологом коледжу.

Отже, уміння домовлятися потрібне кожному фахівцю незалежно від спеціальності – і кухарю, і будівельнику, і архівістці, і тренеру. Наш досвід показує, що рухатися варто поступово. Спершу – навчити викладачів. Далі – додати медіаційні вправи в заняття та кураторську роботу. Потім – створити студентську службу порозуміння і регулярно перевіряти, чи вона працює: скільки було звернень, чи виконуються домовленості, чи стало менше гострих конфліктів. Надалі ми плануємо розробити прості критерії, за якими можна оцінити, наскільки студенти навчилися вирішувати конфлікти мирно.

Література:

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19

2. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

4. Провнесеннязміндодеякихзаконодавчихактів України щодопротидії булінгу (цькуванню) : Закон України від 18.12.2018 № 2657-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19

5. Деякіпитанняреагуваннянавипадкибулінгу (цькування) тазастосуваннязаходіввиховноговпливувзакладахосвіти : наказ М-ваосвіти і науки України від 28.12.2019 № 1646. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-20

6. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

7. Zehr H. The Little Book of Restorative Justice. Revised and updated. New York : Good Books, 2015. 112 p.

8. Fisher R., Ury W., Patton B. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. 3rd ed. New York : Penguin Books, 2011. 204 p.

SOCIAL MEDIATION COMPETENCE AS A FACTOR IN CONSTRUCTIVE INTERACTION AND CONFLICT PREVENTION IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

СОЦІАЛЬНО-МЕДІАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ЧИННИК КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Makedonska L.A.
Lecturer Department of General and Practical Psychology
Izmail State University of Humanities
Izmail, Ukraine

Македонська Л.А.
викладач кафедри загальної та практичної психології
Ізмаїльського державного гуманітарного університету
Ізмаїл, Україна

Сучасне освітнє середовище характеризується інтенсивною соціальною взаємодією, у процесі якої перетинаються різні інтереси, потреби, цінності та способи поведінки, що зумовлює природне виникнення конфліктних ситуацій. Водночас проблемою є не сам факт конфлікту, а способи його сприймання та врегулювання. За недостатньої комунікативної компетентності, емоційної саморегуляції та навичок конструктивного діалогу суперечності можуть переростати у конфронтацію, негативно впливаючи на психологічне самопочуття та якість взаємодії.

Поняття безпечного освітнього середовища сьогодні набуває особливого значення. Його зміст не може зводитися виключно до фізичної безпеки, оскільки психологічний комфорт, відчуття захищеності, довіра, прийняття та можливість вільно висловлювати власну позицію є не менш важливими складовими безпечного простору. У сучасних умовах, зокрема в період воєнних та соціальних викликів, підвищується значення психологічної складової безпеки освітнього середовища, оскільки емоційна напруженість учасників освітнього процесу може посилювати конфліктність та ускладнювати конструктивне спілкування [3, с.275].

У цьому контексті актуалізується проблема формування соціально-медіаційних навичок як психологічного ресурсу, що дає змогу особистості ефективніше взаємодіяти з іншими, розуміти причини конфліктної поведінки, контролювати власні емоційні реакції та шукати прийнятні для сторін способи розв'язання суперечностей.

Проблематика медіації в освітньому середовищі останніми роками привертає значну увагу дослідників і практиків. Зокрема, О. Лужанський розглядає соціально-медіаційні навички як важливу складову професійної підготовки педагогів та підкреслює їх значення для ефективної й конструктивної взаємодії у конфліктних ситуаціях [2, с. 181]. Такий підхід дає підстави розглядати медіаційні компетентності не лише як сукупність спеціальних процедур, а й як важливий компонент професійної та психологічної готовності педагога до конструктивної соціальної взаємодії.

Психологічний аспект конфліктної взаємодії охоплює особливості сприймання ситуації, емоційні реакції та способи поведінкового реагування. Конструктивному врегулюванню суперечностей сприяють активне слухання, емпатія, ненасильницька комунікація та здатність регулювати емоційне напруження. Медіаційний підхід передбачає врахування не лише предмета конфлікту, а й потреб, переживань та способів реагування його учасників.

Проблематика конструктивного врегулювання конфліктів, ефективної міжособистісної взаємодії та розвитку відповідних соціально-медіаційних навичок активно досліджується у зарубіжній та вітчизняній психологічній науці. Значний внесок у її вивчення зробили І. Д. Беха, Б. Паттон, Дж. Джонсон, Р. Джонсон, Г. Зер, Р. Кілманн, М. Розенберг, К. Томас, В. Юрі, Р. Фішер та інші. Їх праці висвітлюють особливості конфліктної поведінки, конструктивної комунікації, миротворчої взаємодії, переговорного та відновного підходів, а також психологічні механізми ефективного врегулювання міжособистісних суперечностей.

Психологічну безпеку освітнього середовища доцільно розглядати як стан взаємодії, за якого відсутні систематичний психологічний тиск, приниження,

відторгнення та дискримінація, а учасники мають можливість задовольняти потреби у спілкуванні, приналежності та самореалізації. Водночас безпечне середовище не передбачає відсутності суперечностей, а ґрунтується на здатності конструктивно їх вирішувати. У цьому контексті соціально-медіаційні навички є комплексом психологічно зумовлених умінь, що забезпечують встановлення продуктивної взаємодії, активне слухання, розуміння емоційного стану інших, регуляцію власних емоцій, аналіз конфліктних ситуацій та пошук прийнятних рішень.

Одними з ключових складових соціально-медіаційних навичок є комунікативна компетентність та емоційна саморегуляція, які забезпечують конструктивну поведінку особистості у конфліктних ситуаціях. Здатність чітко висловлювати власну позицію, слухати й розуміти іншу сторону, використовувати нейтральні формулювання та уникати звинувачень сприяє підтриманню психологічно безпечної комунікації та запобіганню ескалації конфлікту [1, с. 16].

З цієї точки зору соціально-медіаційні навички виконують регулятивну функцію. Вони допомагають особистості не лише впливати на процес взаємодії, а й регулювати власний психологічний стан у складній комунікативній ситуації. Формування такої здатності особливо важливе для педагогів, оскільки їхня емоційна реакція часто визначає подальшу динаміку конфлікту.

Важливим психологічним компонентом соціально-медіаційних навичок є емпатія, що передбачає здатність розуміти емоційний і смисловий контекст поведінки іншої людини без обов’язкового прийняття її позиції. В освітньому середовищі емпатійне ставлення сприяє зниженню міжособистісної дистанції, формуванню довіри та створенню умов для конструктивної взаємодії. Особливого значення емпатія набуває у процесі медіації, де посередник, зберігаючи нейтральність, має забезпечити можливість кожній стороні бути почутою, що сприяє переходу від конфронтації до спільного осмислення проблеми та пошуку взаємоприйнятного рішення [4].

Важливе місце у структурі соціально-медіаційних навичок посідає здатність до аналізу конфлікту. Для конструктивного врегулювання суперечності необхідно розмежовувати зовнішню ситуацію та її психологічне сприймання учасниками. За однією й тією самою подією можуть стояти різні потреби, очікування та інтерпретації. Саме тому зосередження виключно на позиціях сторін нерідко не дає змоги досягти стійкого рішення.

Соціально-медіаційні навички також безпосередньо пов'язані з відповідальністю за власну поведінку. Конструктивне врегулювання конфлікту неможливе без усвідомлення того, що кожна сторона має певний вплив на розвиток ситуації. У цьому контексті важливим є перехід від пошуку винного до аналізу власного внеску у виникнення та підтримання конфлікту. Такий підхід сприяє розвитку рефлексивності та знижує ймовірність повторення деструктивних моделей взаємодії.

Відновний підхід до конфлікту також акцентує увагу на відновленні порушених взаємин, довіри та відповідальності. Для освітнього середовища це має принципове значення, оскільки формальне припинення конфлікту не завжди означає відновлення психологічної безпеки. Якщо образа, страх або недовіра залишаються невирішеними, зовнішня згода може виявитися тимчасовою. Психологічно орієнтована медіація має враховувати не тільки досягнення домовленості, а й подальше відновлення взаємодії [4].

Соціально-медіаційні навички є не лише ситуативним інструментом врегулювання конфліктів, а й довготривалим особистісним ресурсом, розвиток якого сприяє саморегуляції, формуванню зрілих моделей поведінки та розширенню конструктивних способів реагування. Водночас психологічна безпека освітнього середовища не може забезпечуватися лише формальними правилами, оскільки їх ефективність залежить від реальних моделей взаємодії та здатності учасників освітнього процесу слухати один одного, регулювати емоції й конструктивно обговорювати проблеми.

Тому розвиток соціально-медіаційних навичок доцільно розглядати як системний напрям психологічної підтримки освітнього середовища. Він має

передбачати формування комунікативної компетентності, емоційної саморегуляції, емпатії, рефлексивності, навичок переговорної взаємодії та готовності до відповідального вирішення конфліктних ситуацій. Виховання таких якостей відповідає ширшій меті розвитку особистості, здатної до відповідальної та морально регульованої взаємодії з іншими [1].

Проведений аналіз дає підстави розглядати соціально-медіаційні навички як важливий психологічний ресурс забезпечення безпечного освітнього середовища. Їх значення полягає у розвитку емоційної саморегуляції, емпатії, активного слухання, рефлексивності та комунікативної компетентності, що сприяють конструктивному реагуванню на конфліктні ситуації. Психологічна безпека визначається не відсутністю суперечностей, а здатністю учасників освітньої взаємодії конструктивно їх вирішувати. У цьому контексті медіаційний підхід сприяє зниженню емоційної напруженості, розвитку взаєморозуміння, відновленню довіри та переходу від конфронтації до діалогічної взаємодії.

Література:

1. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. / Бех І. Д. К.: Либідь, 2003. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. 344 с.
2. Лужанський О. Формування соціально-медіаційних навичок як складова магістерської підготовки педагогів. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету.* 2025. № 72. С. 175-184.
3. Савельчук І. Безпечне освітнє середовище як чинник формування соціальної успішності молоді. *Social Work and Social Education*. 2026. № 2(17). С. 274-283.
4. Zehr H. The Little Book of Restorative Justice. Intercourse, PA : Good Books, 2002.

FEATURES OF THE APPLICATION OF MEDIATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS WITH SPECIFIC LEARNING CONDITIONS

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Myrza S. S.
PhD in Law, Associate Professor,
Professor of the Department of General Legal Disciplines,
Odesa State University of Internal Affairs,
Odesa, Ukraine

Мирза С.С.
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри загальноправових дисциплін Одеського державного університету внутрішніх справ,
Одеса, Україна

Розвиток медіації як альтернативного способу врегулювання конфліктів набуває особливого значення у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, де освітній процес поєднується з професійною підготовкою майбутніх правоохоронців, службовою дисципліною та ієрархічною організацією взаємовідносин. На відміну від звичайного університетського середовища, конфлікт між курсантами, між курсантом і викладачем або між учасниками освітнього процесу й адміністрацією може одночасно мати міжособистісний, освітній і службовий виміри. Відповідно запровадження медіації у таких закладах вищої освіти потребує не механічного перенесення університетських практик, а розроблення моделі, сумісної з вимогами законності, субординації та гарантіями прав учасників освітнього процесу.

Закон України «Про медіацію» визначає її як позасудову добровільну, конфіденційну, структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) [1]. Законодавчо закріплені принципи добровільності,

конфіденційності, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора, самовизначення і рівності прав сторін становлять основу будь-якої освітньої медіації. Водночас Закон України «Про вищу освіту» передбачає організаційну автономію закладів вищої освіти та права учасників освітнього процесу, що створює передумови для формування внутрішніх процедур мирного врегулювання спорів [2].

У вітчизняній науковій літературі А. Француз та Ю. Марина досліджують принципи медіації в освітньому середовищі, акцентуючи на значенні добровільності та конфіденційності [3]. М. Дзевелюк і А. Дзевелюк у своєму науковому доробку обґрунтовують перехід від традиційних адміністративних способів управління конфліктами до медіаційних практик у закладах вищої освіти [4, с. 8]. Водночас О. Мердова, характеризуючи принципи регулювання освітньої діяльності у закладах зі специфічними умовами навчання, виокремлює поєднання загальних освітніх засад зі спеціальними вимогами, зокрема практичною спрямованістю підготовки та курсантоцентризмом [5, с. 120]. Зазначені дослідження підтверджують необхідність адаптації медіації до особливостей професійної підготовки майбутніх правоохоронців.

Особливістю таких закладів вищої освіти є наявність відносин службової підпорядкованості, які можуть впливати на характер конфліктів та можливості їх мирного врегулювання. Курсант може перебувати у відносинах службової чи організаційної залежності від посадової особи, яка бере участь у спорі або впливає на оцінювання, розподіл обов’язків чи застосування заходів дисциплінарного характеру. За таких обставин формальна згода на медіацію ще не гарантує реальної добровільності. Доцільно передбачити попередню індивідуальну зустріч медіатора з кожною стороною, роз’яснення права відмовитися від процедури без негативних наслідків та перевірку відсутності примусу.

Не менш істотною є проблема незалежності медіатора. Призначення медіатором безпосереднього командира, начальника курсу чи особи, яка має

дисциплінарні повноваження стосовно учасників спору, створює ризик конфлікту ролей. Відтак доцільно розмежувати функції медіатора, психолога, наставника і посадової особи, уповноваженої здійснювати дисциплінарне провадження. Медіатор не встановлює винуватості, не збирає докази для дисциплінарного стягнення та не ухвалює обов'язкового для сторін рішення; його завдання полягає в організації безпечного діалогу.

Практичне застосування медіації у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання є доцільним насамперед для врегулювання міжособистісних конфліктів у курсантських колективах, непорозумінь між курсантами та викладачами, а також суперечностей, що виникають під час організації освітнього процесу. Зокрема, у разі конфлікту між курсантами одного взводу медіатор може організувати спільну зустріч, під час якої сторони зможуть з'ясувати причини конфлікту, обговорити можливі шляхи його врегулювання та досягти взаємоприйнятних домовленостей. Водночас проведення медіації не повинно підміняти виконання службових обов'язків або встановлені процедури дисциплінарного реагування.

Принциповим є розмежування медіації та обов'язкових процедур реагування на правопорушення. Наявність ознак кримінального правопорушення, насильства, дискримінації, сексуальних домагань чи істотного порушення службової дисципліни вимагає належного правового реагування; медіація не може підміняти встановлені законом процедури, усувати обов'язок повідомлення компетентних органів або слугувати засобом тиску на потерпілу особу. У справах із загрозою повторної шкоди або неможливістю забезпечити добровільність доцільно відмовитися від проведення медіації чи припинити її.

Практичним інструментом упровадження медіації може стати внутрішнє положення про порядок її проведення, затверджене закладом освіти у межах компетенції. Такий документ має визначати підстави звернення, порядок інформування сторін, критерії придатності конфлікту до медіації, вимоги до незалежності медіатора, механізми запобігання конфлікту інтересів, правила

конфіденційності, способи документування результатів і співвідношення з дисциплінарними процедурами. Окремо слід закріпити заборону негативного ставлення до особи через її відмову від участі у медіації.

Організаційно можливі декілька моделей: залучення зовнішнього незалежного медіатора; створення університетської служби медіації із підготовлених фахівців; використання змішаної моделі, коли внутрішня служба проводить первинне інформування, а складні конфлікти передаються зовнішньому спеціалісту. Для закладів зі специфічними умовами навчання найбільш перспективною видається змішана модель, оскільки вона поєднує доступність допомоги з можливістю нейтралізувати вплив службової ієрархії. При цьому особа, яка проводить медіацію, повинна відповідати вимогам до підготовки медіаторів, установленим Законом України «Про медіацію» [1].

Особливістю організації медіації у таких закладах має стати забезпечення можливості добровільного звернення курсанта до медіатора без обов'язкового погодження з безпосереднім командиром чи начальником курсу. Процедура може передбачати індивідуальні зустрічі зі сторонами, спільне обговорення причин конфлікту та вироблення взаємоприйнятних домовленостей. У даному випадку необхідно забезпечити конфіденційність переговорів, неупередженість медіатора та захист прав учасників конфлікту. Такий підхід дозволить поєднати дотримання службової дисципліни із захистом прав та інтересів учасників освітнього процесу.

Отже, медіація у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання має розглядатися не як альтернатива службовій дисципліні, а як додатковий добровільний механізм профілактики й урегулювання придатних до цього конфліктів. Її особливості визначаються поєднанням освітньої автономії, службової ієрархії, субординації, підвищених вимог до дисципліни та необхідності захисту прав здобувачів освіти. Запропонована модель медіації із залученням незалежного медіатора, попередньою оцінкою можливості врегулювання спору та дотриманням конфіденційності

сприятиме підвищенню довіри до медіації та розвитку навичок мирного вирішення конфліктів у майбутніх правоохоронців.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text

3. Француз А.Й., Марина Ю.Ю. Принципи медіації в громадянському суспільстві та особливості їх застосування в освітньому середовищі України. *LegalBulletin*. 2023. № 10. С. 109–120. DOI: https://doi.org/10.31732/2708-339X-2023-10-109-120

4. Дзевелюк М., Дзевелюк А. Управління конфліктами в освітньому середовищі: від традиційних методів до медіації. *Публічне управління і право: історія, теорія, практика*. 2025. № 5. С. 7–16. DOI: https://doi.org/10.31652/2786-6068-2025-5-7-16

5. Мердова О.М. Принципи адміністративно-правового регулювання організації та провадження освітньої діяльності в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання в Україні. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 4 (89). С. 118–123. DOI: https://doi.org/10.32782/2523-4269-2024-89-118-123

THE FOREIGN LANGUAGE TEACHER AS A MEDIATOR BETWEEN THE STUDENT, THE TEXT AND THE DIGITAL ENVIRONMENT

ВИКЛАДАЧ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ЯК МЕДІАТОР МІЖ СТУДЕНТОМ, ТЕКСТОМ І ЦИФРОВИМ СЕРЕДОВИЩЕМ

Mudra O.V.
PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Head of Department of Foreign languages for Natural Sciences
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Мудра О.В.
Кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри іноземних мов для природничих факультетів
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

The rapid digitalisation of higher education is changing not only the tools used for foreign language teaching but also the professional role of the teacher. Students increasingly encounter academic and professional information through textbooks, research publications, online databases, multimedia resources, educational platforms and generative artificial intelligence. Access to a large amount of information, however, does not automatically result in understanding. Students may experience linguistic, conceptual, technological and cognitive barriers when working with foreign-language texts and digital resources. This situation makes the mediating role of the foreign language teacher particularly significant.

The concept of mediation has become an important component of contemporary language education. The *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment – Companion Volume* (CEFR Companion Volume) conceptualises mediation as one of the four modes of language activity and emphasises the learner's role as a social agent who creates bridges and helps to construct or convey meaning [1, pp. 90–91]. Mediation therefore goes beyond the transmission of information or translation between languages. It involves facilitating communication, supporting learning and helping participants overcome

linguistic, cultural or conceptual barriers [1, pp. 90–93]. The CEFR Companion Volume distinguishes three broad areas of mediation: mediating a text, mediating concepts and mediating communication [1, pp. 103–120].

This broader understanding of mediation creates grounds for reconsidering the role of the foreign language teacher in higher education. The teacher should not be viewed merely as a transmitter of linguistic knowledge or an intermediary who explains difficult vocabulary. Rather, the teacher can be conceptualised as a mediator who creates meaningful connections between the student, the text and the digital environment. Such an approach is consistent with the action-oriented perspective of the CEFR, in which learners are regarded as social agents who use language to perform meaningful actions in particular contexts [1, pp. 27–29].

The relevance of this approach is particularly evident in professional foreign language education. University students increasingly need to work with authentic disciplinary texts, interpret research findings, compare sources, explain professional concepts and communicate information to audiences with different levels of expertise. In such contexts, the central educational problem is not simply whether students can understand a foreign-language text, but whether they can transform, interpret, evaluate and communicate the information contained in it.

The present paper proposes a conceptual model of the foreign language teacher as a mediator based on three interconnected elements: the student, the text and the digital environment. The teacher’s role is understood as facilitating productive relationships among these elements rather than occupying a traditional position between the teacher and the learner. The proposed model incorporates five complementary functions of pedagogical mediation: linguistic, conceptual, digital, communicative, and critical-ethical mediation.

The first function is *linguistic mediation*. Academic and professional texts frequently contain specialised terminology, complex syntactic structures, compressed information and discipline-specific discourse conventions. The teacher’s task is therefore not limited to translating unfamiliar words. Linguistic mediation involves helping students identify meaning from context, recognise relationships between

parts of a text, reformulate complex statements and adapt information to a particular communicative purpose. These practices correspond to CEFR mediation descriptors related to processing a text, explaining information, adapting language and relaying specific information [1, pp. 94–101].

The second function is *conceptual mediation*. Understanding a professional text requires more than linguistic decoding. Students need to relate new information to existing knowledge, identify relationships between concepts, interpret evidence and reconstruct the author's argument. The teacher can facilitate this process by activating students' prior knowledge, asking interpretive questions, using visual representations and organising collaborative tasks. The CEFR Companion Volume specifically includes strategies such as linking new information to previous knowledge, explaining data and breaking down complicated information into simpler elements [1, pp. 108–111].

The third function is *digital mediation*. The contemporary foreign language classroom is embedded in a digital information environment. Students may use online dictionaries, academic databases, institutional repositories, digital corpora, educational platforms, video materials and AI-based tools. The teacher therefore has to mediate not only linguistic content but also students' interaction with digital resources.

This role is closely related to the European Framework for the Digital Competence of Educators (DigCompEdu), which emphasises educators' ability to select and create appropriate digital resources, use digital technologies to support teaching and learning, and foster learners' digital competence [2, pp. 16–18]. In particular, educators are expected to guide learners in finding, processing, critically evaluating and responsibly using digital information [2, pp. 63–69]. Consequently, digital mediation should not be understood as the simple introduction of more technologies into the classroom. Its purpose is to establish a meaningful relationship between digital affordances and educational objectives.

The fourth function is *communicative mediation*. Language learning is fundamentally connected with interaction and the collaborative construction of

meaning. Students can be encouraged to explain information to peers, summarise a research text for a non-specialist audience, compare alternative interpretations, negotiate meanings and jointly formulate conclusions. In such activities, the teacher gradually moves from being the main mediator to organising situations in which students themselves become mediators. This approach corresponds to the CEFR emphasis on collaborative processes, in which mediation supports communication and shared meaning-making [1, pp. 113–120].

The fifth function is *critical-ethical mediation*. The digital environment has significantly increased the amount of information available to students, but information abundance also creates new risks. Students need to distinguish reliable sources from questionable ones, recognise bias, verify claims, respect intellectual property and understand the limitations of automated systems. These requirements become especially important when generative artificial intelligence is used for language learning and academic work.

UNESCO's *Guidance for Generative AI in Education and Research* advocates a human-centred approach to the use of generative AI and emphasises ethical, safe, equitable and meaningful implementation of these technologies [3, pp. 14–18]. The document also stresses that technology should not be regarded as a substitute for human intellectual capacity and collective educational action [3, pp. 5–6]. Consequently, the foreign language teacher's role cannot be reduced to showing students how to obtain a text from an AI system. Pedagogically meaningful mediation requires students to question AI-generated information, verify it against reliable sources, identify possible inaccuracies, revise the output and take responsibility for the final communicative product.

The proposed model can therefore be represented as a dynamic relationship: Student ↔ Teacher-Mediator ↔Text ↔ Digital Environment. Within this structure, the teacher performs five interrelated functions: Linguistic mediation → Conceptual mediation → Digital mediation → Communicative mediation → Critical-ethical mediation.

The model is dynamic rather than linear. For example, when students analyse a scientific article, they may initially require linguistic support to understand specialised terminology. They then need conceptual assistance to identify the research problem and interpret the findings. Digital mediation may become necessary when they search for additional sources or compare the article with other publications. Communicative mediation occurs when they explain their interpretation to peers, while critical-ethical mediation becomes relevant when they assess the reliability of the evidence or use AI-generated explanations.

This approach has particular relevance for English for Specific Purposes (ESP). In ESP, students work with texts that reflect the discourse practices of particular academic and professional communities. The teacher's task is consequently to help learners cross several boundaries simultaneously: between everyday and professional language, between linguistic form and disciplinary meaning, and between information and its responsible use. Mediation provides a framework for integrating these dimensions within a single educational process. Another practical application is the use of a mediation task cycle consisting of five stages:access – interpret – transform – evaluate – communicate. At the access stage, learners locate and comprehend relevant information. At the interpret stage, they identify meaning and relationships. At the transform stage, they reformulate or reorganise information for a new purpose or audience. At the evaluate stage, they assess the reliability and relevance of the information. Finally, at the communicate stage, they present the transformed information in an appropriate form.

Such a cycle may be particularly effective in digitally supported and blended foreign language courses. It also provides a practical framework for integrating AI tools without allowing them to replace students' cognitive work. For example, an AI-generated explanation can be treated as an object of critical analysis rather than as a ready-made answer. Students can compare the generated explanation with an academic source, identify discrepancies and produce an improved version supported by evidence.

Thus, the contemporary foreign language teacher should increasingly be understood not simply as a language instructor but as a mediator of meaning, knowledge and communication. The teacher connects students with texts, digital resources and professional communities while gradually transferring responsibility for mediation to the learners themselves. In a digitally saturated educational environment, the teacher's value lies not in controlling access to information but in helping students understand, evaluate, transform and communicate it responsibly. The proposed model places mediation at the intersection of foreign language education, professional communication and digital literacy and may contribute to the development of more autonomous, critically aware and professionally competent university students.

Bibliography:

1. Council of Europe. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment – Companion Volume*. Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2020. 280 p.
2. Redecker C. *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. 95 p. DOI: 10.2760/159770
3. Miao F., Holmes W. *Guidance for Generative AI in Education and Research*. Paris : UNESCO, 2023. 44 p.

MEDIATION IN FOREIGN LANGUAGE TEACHING: A TOOL FOR INTEGRATING LANGUAGE AND SOCIAL SKILLS

МЕДІАЦІЯ У ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНИХ МОВ: ІНСТРУМЕНТ ІНТЕГРАЦІЇ МОВНИХ І СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК

Muzychuk N. V.
Senior Lecturer, Lviv In-Service Teacher Training Institute
Lviv, Ukraine

Музичук Н. В.
старша викладачка
Львівського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти
Львів, Україна

Парадоксально, але в епоху необмеженого доступу до інформації людство стикається з черговими викликами: політичні і економічні кризи, масова міграція, зростання соціальної поляризації, кліматичні зміни, «інформаційні бульбашки», маніпулятивні медіатехнології та стрімкий розвиток штучного інтелекту, а Україна одночасно ще й переживає війну, європейську інтеграцію та переосмислення власного місця на світовій арені. У цьому контексті сучасна освіта є головним майданчиком формування покоління учнівства - соціальних агентів, що здатні діяти в ситуаціях невизначеності, критично оцінювати інформацію, взаємодіяти з іншими, приймати відповідальні рішення та підтримувати діалог навіть за наявності принципових розбіжностей. Саме тут особливого значення набуває іншомовна освіта, яка відкриває доступ до різних культур, способів мислення та моделей взаємодії.

Реформа, розпочата прийняттям Закону України «Про освіту» [2], зумовила перехід від знаннєвої парадигми, яку вважали застарілою та надто теоретичною, до компетентнісної. У контексті іншомовної освіти це призвело до переосмислення мови не як об’єкта вивчення, а як інструменту спілкування та соціальної інтеграції. Протягом десятиліть методика викладання іноземних мов трималася на моделі «чотирьох видів мовленнєвої діяльності»: аудіювання, говоріння, читання і письма, які звикли сприймати як окремі контейнери, що

потрібно наповнювати знаннями. Проте реальне життя рідко вимагає навичок у чистому, ізольованому вигляді. Традиційне розуміння навчання мови як засвоєння лексико-граматичної системи поступово змінюється на компетентнісний підхід, що орієнтується на реальну комунікативну взаємодію, соціальну інтеграцію та формування особистості учня/учениці як активного учасника міжкультурного діалогу. Медіація поєднує мовну діяльність із когнітивною та суспільною і розглядається не лише як переклад або передача інформації, а як складний соціокогнітивний процес створення смислів, підтримки та взаєморозуміння [5].

Відповідно до оновленого тому CompanionVolume Загальноєвропейських рекомендацій з мовної освіти (CEFR) [3], комунікативна діяльність класифікується через чотири способи: сприймання, продукування, взаємодію і медіацію. Термін медіація має міждисциплінарний характер, тому його часто використовують в юриспруденції, конфліктології, психології, філософії, політології та соціології. У лінгводидактиці - це інтегративна сила, що поєднує сприймання, продукування та взаємодію і пронизує всю комунікацію. Вона є тим клеєм, який дозволяє учневі/учениці не просто кодувати й декодувати звуки, а будувати мости між ідеями, культурами та людьми. Медіація – це інструмент підтримки (англ. scaffolding), який допомагає учнівству рухатися через зону найближчого розвитку, перетворюючи спільний досвід на особисте знання.

Конкретні вимоги до обов’язкових результатів навчання здобувачів освіти, зафіксовані у Додатку 5 до Державного стандарту профільної середньої освіти України включають, наприклад, медіацію понять, ідей і концепцій, де здобувач освіти «сприяє спільній взаємодії з іншими особами [12 ІНО 4.2.1]; налагоджує спільну взаємодію [12 ІНО 4.2.2]; управляє взаємодією [12 ІНО 4.2.3]; заохочує змістовне обговорення [12 ІНО 4.2.4]»; або медіацію комунікації, що «полегшує порозуміння та налагоджує успішне спілкування між співрозмовниками, які можуть мати індивідуальні, соціокультурні, соціолінгвістичні чи інтелектуальні відмінності в поглядах [ІНО 4.3]» тощо [1].

Успішне навчання є формою медіації, саме тому, учителі і батьки – це завжди трохи медіатори, які намагаються передавати не лише знання, уміння, навички, цінності і досвід, а, перш за все, здатність самостійно критично мислити, що в сукупності становить когнітивну медіацію. Однак у школі значну частину часу витрачають на налагодження стосунків, інтеграцію та взаєморозуміння, організацію роботи, забезпечення зосередженості на завданні, запобігання конфліктам, вирішення проблем тощо, це – реляційна медіація. Тому педагогічна медіація охоплює когнітивну медіацію (сприяння доступу до знань, заохочення інших людей до розвитку їхнього мислення, спільне конструювання сенсу як член групи в умовах школи, семінару або майстер-класу) і реляційну медіацію (створення умов для вищезазначеного шляхом формування, організації та контролю простору для творчості) [5].

Учнівство XXI століття має вміти працювати з інформацією, представленою в різних формах, розуміти позиції інших людей, адаптувати власне мовлення до потреб адресата, пояснювати складні поняття доступною мовою та сприяти досягненню спільного результату. Важливо не лише знати, що відбувається, а й визначити, що можна зробити, хто має діяти, якими є ресурси, обмеження і можливі наслідки. Тому на уроках іноземної мови учням і ученицям не пропонуються абстрактні дискусії, а моделюються реальні ситуації, де потрібно опрацювати позиції різних сторін, пояснити аргументи, порівняти альтернативи і сформулювати спільну пропозицію. Демократія передбачає не відсутність конфліктів і розбіжностей, а здатність ефективно взаємодіяти попри них. Медіація пропонує трансформацію конфронтаційного дискурсу на плюралістичний та діалогічний. Основна різниця між антагонізмом і агонізмом полягає в тому, що можна категорично не погоджуватися з ідеєю, але водночас зберігати повагу до особистості її носія та продовжувати з ним раціональний діалог [4].

У світі, де інформації забагато, а розуміння бракує, особливого значення набуває не просто заучування граматичних правил, а здатність виконувати комунікативне завдання, знати слова – мало, потрібно вміти бути

посередником у створенні сенсів, наприклад зрозуміти і передати зміст оголошення або написати лист. Це динамічний процес (ре)формулювання та (ре)конструкції значень, де учень/учениця діє як соціальний агент, що створює мости та допомагає конструювати зміст, коли пряме розуміння між сторонами неможливе. У контексті української освіти медіація має значний потенціал, оскільки сприяє розвитку комунікативної компетентності, емоційного інтелекту та міжкультурної обізнаності учнівства.

Література:

1. Державний стандарт профільної середньої освіти. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-2024-%D0%BF#Text
2. Про освіту : Закон України від 5.09.2017 № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/ed20200402#Text
3. Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment. Companion Volume. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2020. 278 c.
4. Laclau E., Mouffe C., Hegemony and Socialist Strategy: towards a radical democratic politics. London: Verso, 1985. 198 p.
5. North B., Piccardo E. Developing illustrative descriptors of aspects of mediation for the CEFR. Strasbourg: Council of Europe, 2016. 65 p.

A MODEL FOR APPLYING MEDIATION TECHNIQUES IN A SCHOOL PSYCHOLOGIST'S PSYCHOLOGICAL PREVENTION WORK WITH AT-RISK ADOLESCENTS

МОДЕЛЬ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ ТЕХНІК У ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНІЙ РОБОТІ ШКІЛЬНОГО ПСИХОЛОГА З ПІДЛІТКАМИ ГРУПИ РИЗИКУ

Murai S. R.
student of the Faculty of Humanities and Social Sciences
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Academic Supervisor - Serhii Shandruk, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Professor at the Department of Psychology and Social Work, West Ukrainian National University

Мурай С. Р.
студентка соціально-гуманітарного факультету
Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Науковий керівник - Шандрук Сергій, д.психол.н., професор, професор кафедри психології та соціальної роботи ЗУНУ

Підлітковий вік один із найчутливіших етапів життя людини, йому властиві емоційна нестабільність, імпульсивність і потреба в самовираженні. Прагнення автономії часто призводить до конфліктів із дорослими, водночас зростає потреба у визнанні однолітками, проте труднощі з адаптацією до нових умов життя й вплив несприятливих чинників можуть стати причиною виникнення девіантної поведінки. Девіантну поведінку визначають як сукупність вчинків, що суперечать загальноприйнятим нормам, а її першопричиною є дефіцит позитивного соціального досвіду [1]. Найвразливішими є підлітки групи ризику, які через життєві обставини частіше за інших зазнають негативних впливів і мають підвищену ймовірність дезадаптації: позбавлені батьківського піклування, постраждалі від воєнних дій, біженці, внутрішньо переміщені особи тощо [2].

Повномасштабна війна та хронічний стрес посилюють ці ризики. Дослідження 2024 року показало, що українські підлітки, які зазнали впливу війни, частіше мали ознаки психічних розладів: 32% з опитаних мали позитивний результат скринінгу на помірну або тяжку депресію та 20,5% на середній або вищий ризик розладу, пов'язаного із вживанням психоактивних речовин [3]. Поширеною проблемою залишається й булінг: у 2025 році поліція склала 285 протоколів про булінг у закладах освіти, а від початку 2026 року (станом на травень) – 107 [4]. Водночас каральні заходи залишаються лише реакцією на вже критичну ситуацію, але не є механізмом її попередження. Тому дедалі більшого значення набувають превентивні підходи, зокрема відновні практики, спрямовані на раннє виявлення конфліктів, психосоціальний супровід учасників освітнього процесу та закріплення культури ненасильницької комунікації [5].

Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як позасудову добровільну, конфіденційну процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти конфлікту або врегулювати його шляхом переговорів. Її принципами є добровільність, конфіденційність, нейтральність та незалежність медіатора, самовизначення та рівність прав сторін [6]. У ЗЗСО вона поєднує відновну та соціально-педагогічну функції: слугує методом профілактики й деескалації конфліктів, формує в учнів навички ненасильницької комунікації та поліпшує психологічний клімат закладу [1]. Психопрофілактичний потенціал медіації полягає в тому, що підліток не лише розв'язує конкретний конфлікт, а й вчиться брати відповідальність за власні дії, висловлювати потреби без агресії та відновлювати зв'язки з оточенням, тобто, опановує ті навички, дефіцит яких підвищує ризик девіантної поведінки [5]. Медіація органічно вписується в нормативно визначені напрями роботи шкільного психолога – профілактику, що передбачає запобігання конфліктним ситуаціям в освітньому процесі, і корекцію, спрямовану на зниження ризиків дезадаптації [1].

Модель «Мирна школа», яку апробували в десяти ЗЗСО у межах експерименту всеукраїнського рівня, базується на відновному підході й спрямована на відновлення стосунків між учасниками конфлікту та формування ненасильницького середовища [7]. Т. Постоян серед умов попередження конфліктів у закладах освіти виокремлює роботу медіаційної групи та конфліктологічну компетентність педагогів, а Л. Захарчук пропонує авторську модель центру медіації та менеджменту конфліктів, що циклічно поєднує діагностику конфліктів, профілактику, медіацію, навчання та оцінювання результатів [8; 9].

Узагальнення розглянутих підходів дає змогу окреслити модель застосування медіаційних технік, що складається з п’яти взаємопов’язаних блоків. Цільовий блок визначає мету – профілактику девіантної поведінки через формування в підлітків конструктивних способів розв’язання конфліктів – і завдання: раннє виявлення конфліктів і чинників ризику, розвиток комунікативних навичок, відновлення порозуміння з оточенням. Методологічний блок охоплює відновний, системний та особистісно орієнтований підходи, а також принципи медіації [7]. Особливо важлива добровільність: участь у медіації не може бути покаранням чи обов’язком, інакше вона втрачає сенс.

Змістовно-технологічний блок складається із чотирьох етапів. Діагностичний етап передбачає виявлення підлітків групи ризику, рівня їхньої конфліктності та схильності до девіантної поведінки за допомогою спостереження, анкетування й аналізу конфліктних випадків. На навчально-розвивальному етапі в груповій формі відпрацьовують навички конструктивної комунікації та саморегуляції. Практичний етап охоплює медіацію реальних конфліктів, від вислуховування сторін до спільного пошуку рішень і примирення, а також залучення підлітків до медіації однолітків. Оцінювальний етап спрямований на аналіз змін і подальший супровід підлітків [5].

Інструментальний блок містить медіаційні техніки, кожна з яких має психопрофілактичне значення. Активне слухання та перефразування знижують

емоційне напруження й дають підлітку досвід бути почутим. Я-твердження замінюють звинувачення висловленням власних почуттів і потреб, а отже, послаблюють агресію. З'ясування потреб та інтересів сторін, рефреймінг і спільний пошук рішень навчають бачити в конфлікті проблему, яку можна розв'язати, а не боротьбу [7]. Умовами ефективності моделі є добровільна участь підлітків, підтримка адміністрації закладу освіти, а також співпраця з батьками та класними керівниками. Результативний блок містить критерії ефективності: зниження конфліктності, агресивності та кількості випадків булінгу, розвиток комунікативних навичок, саморегуляції та відповідальності підлітків, поліпшення психологічного клімату в закладі освіти.

Отже, огляд засвідчує, що в умовах війни ризики дезадаптації та девіантної поведінки підлітків зростають, а каральні заходи лише реагують на наслідки, тому постає потреба в превентивних відновних підходах. Медіація вирізняється серед них тим, що поєднує розв'язання конкретного конфлікту з розвитком у підлітків тих якостей і навичок, нестача яких підвищує ризик девіацій. Для шкільного психолога медіаційні техніки є органічною частиною профілактичного й корекційного напрямів роботи. Окреслена модель об'єднує розглянуті напрацювання в цілісну систему – від діагностики підлітків групи ризику через навчання навичок і медіацію реальних конфліктів до оцінювання результатів – і може слугувати практичним орієнтиром для шкільних психологів. Перспективою подальших досліджень є емпірична перевірка моделі в межах психопрофілактичної програми для підлітків групи ризику.

Література:

1. Гордійчук К. Проблема девіантної поведінки підлітків у діяльності шкільного психолога. Психологія: реальність і перспективи. 2024. Вип. 23. С. 47–54. DOI: https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi23.399

2. Коношенко Н., Коношенко С., Трубник І. Соціально-педагогічна профілактика підлітків групи ризику в центрах соціально-психологічної

реабілітації. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2026. № 2 (110). С. 249–257. DOI: https://doi.org/10.31865/2077-1827.2(110)2026.361722

3. Mental health of adolescents exposed to the war in Ukraine / R. Goto et al. *JAMA Pediatrics*. 2024. Vol. 178, no. 5. P. 480–488. DOI: https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2024.0295

4. У середньому, 32 випадки булінгу у школі на місяць. *Опендатабот*. 2026. 15 трав. URL: https://opendatabot.ua/analytics/bulling-in-schools-2026-05

5. Впровадження відновного підходу, посередництва, медіації та практики функціонування служб порозуміння в закладах освіти: навч.-метод. посіб. / В. Л. Андрєєнкова, В. В. Байдик, Т. В. Войцях та ін. Київ: ТОВ Агентство «Україна», 2023. 188 с.

6. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

7. Керівництво з впровадження моделі «Мирна школа»: метод. посіб. / А. Горова, Р. Коваль та ін.; за заг. ред. А. Горової. Київ: Видавець Захарченко В. О., 2024. 218 с.

8. Постоян Т. Попередження конфліктів у закладі освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Вип. 74. С. 244–248. DOI: https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/74.46

9. Захарчук Л. Медіація як інструмент менеджменту конфліктів у приватних закладах загальної середньої освіти України: новітній аналіз, сучасні виклики та перспективи впровадження. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2026. № 3 (83). С. 354–364. DOI: https://doi.org/10.31732/2663-2209-2026-83-354-364

EDUCATIONAL POTENTIAL OF THE MEDIATION INSTITUTE IN LEGAL CLINICAL PRACTICE

ОСВІТНІЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ЮРИДИЧНІЙ КЛІНІЧНІЙ ПРАКТИЦІ

Omelchuk L.V.
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
Deputy Director of the Educational and Research Institute of Law
at the State Tax University

Koval V.O.
student of the Educational and Scientific Institute of Law
of the State Tax University
Irpin, Ukraine

Омельчук Л.В.
Кандидат юридичних наук, доцент,
заступник директора Навчально-наукового інституту права
Державного податкового університету

Коваль В.О.
студентка Навчально-наукового інституту права
Державного податкового університету
Ірпінь, Україна

Прийняття Закону України «Про медіацію» у 2021 році стало важливим етапом розвитку альтернативних способів врегулювання спорів, закріпивши правові засади здійснення медіації та вимоги до підготовки медіаторів [1]. Особливого значення в цьому контексті набувають університетські юридичні клініки, діяльність яких поєднує освітню, правозахисну та правопросвітницьку функції. Саме юридична клінічна практика створює сприятливі умови для формування професійних компетентностей через безпосередню взаємодію студентів із громадянами, аналіз реальних правових ситуацій та пошук оптимальних способів вирішення юридичних проблем. Відтак інтеграцію медіації в діяльність юридичних клінік доцільно розглядати не лише як розширення інструментарію правничої допомоги, а й як перспективний напрям удосконалення практикоорієнтованої правничої освіти.

Слушним є твердження, що університетські юридичні клініки сьогодні є дієвими осередками надання первинної правничої допомоги на місцевому та регіональному рівнях. Зокрема, навчальна лабораторія «Юридична клініка» Навчально-наукового інституту права Державного податкового університету протягом чотирьох років надала правничу допомогу понад 3 500 громадянам, залучивши до практичної підготовки понад 150 студентів [3]. Такі показники свідчать про значний потенціал клінічної діяльності для впровадження нових освітніх інструментів, зокрема спрямованих на формування навичок мирного врегулювання спорів.

Освітня цінність медіації визначається передусім можливістю розширення традиційної моделі практичної підготовки правників. Якщо юридичне консультування переважно передбачає аналіз правової позиції конкретного клієнта та визначення способів захисту його інтересів, то медіаційний підхід орієнтований на з'ясування причин виникнення конфлікту, виявлення потреб його учасників і пошук взаємоприйнятних рішень. На відміну від змагальної моделі, медіація ґрунтується на інтерес-орієнтованому підході, який передбачає врахування не лише формально заявлених вимог сторін, а й фактичних інтересів, що зумовили виникнення спору [5].

При цьому важливо, що медіація органічно поєднується з основним принципом юридичної клінічної освіти – навчанням через практичну діяльність. Залучення студентів до консультування громадян, підготовки юридичних документів та аналізу правових ситуацій під супервізією викладачів і практикуючих юристів забезпечує формування професійних навичок та засвоєння стандартів правничої етики [3]. Доповнення такої діяльності медіаційними практиками дозволяє перейти від виключно правового аналізу спору до комплексного розуміння його природи та можливих шляхів урегулювання.

Реалізація освітнього потенціалу медіації потребує послідовної інтеграції відповідних елементів у діяльність юридичних клінік. Аналіз підходів до організації клінічної правничої освіти дозволяє визначити взаємопов'язані

напрями такої інтеграції [2; 4]. Першочерговим є впровадження спеціалізованих навчальних модулів, що охоплюватимуть теоретичні засади конфліктології, принципи та етапи медіації, техніки активного слухання, перефразування й ефективної комунікації [6]. Водночас теоретична підготовка має супроводжуватися симуляційними вправами та рольовими іграми на основі модельованих конфліктних ситуацій або знеособлених матеріалів реальних звернень до юридичної клініки. Це дозволить студентам відпрацьовувати практичні навички в безпечному освітньому середовищі, аналізувати власні помилки та вдосконалювати професійну поведінку.

Наступним етапом доцільно визначити включення медіаційних підходів до процесу первинного правничого консультування. Зокрема, студенти можуть навчатися оцінювати характер спору, визначати передумови його мирного врегулювання та інформувати клієнтів про можливість звернення до медіатора. Подальше поглиблення практичної підготовки може здійснюватися шляхом залучення студентів до спостереження за медіаційними процедурами. Водночас слід враховувати, що виконання функцій медіатора потребує проходження встановленої законом базової підготовки [1], а участь студентів у реальних процедурах має ґрунтуватися на добровільній згоді сторін, дотриманні конфіденційності та чіткому визначенні професійних ролей. Особливо перспективним є використання медіаційних підходів у сімейних, трудових, сусідських та окремих споживчих спорах, вирішення яких нерідко потребує не лише юридичного аналізу, а й відновлення комунікації між сторонами. Окремої уваги в умовах воєнного стану заслуговують конфлікти, що виникають у ветеранів, членів їхніх сімей та внутрішньо переміщених осіб.

Важливою передумовою впровадження медіації є розвиток партнерства юридичних клінік із професійними об’єднаннями медіаторів, територіальними громадами та суб’єктами системи надання безоплатної правничої допомоги. Як свідчить досвід клінічної діяльності, така взаємодія сприяє розширенню можливостей практичної підготовки студентів, їх залученню до консультування громадян і реалізації правопросвітницьких ініціатив [3]. Включення до цієї

співпраці заходів із популяризації медіації, перенаправлення громадян до відповідних фахівців і проведення спільних практичних занять дозволить поєднати освітні потреби студентів із актуальними запитами населення.

Самостійним напрямом реалізації освітнього потенціалу медіації є правопросвітницька діяльність. Її актуальність зумовлюється недостатньою обізнаністю населення щодо механізмів отримання безоплатної правничої допомоги [3], а також необхідністю поширення знань про альтернативні способи врегулювання спорів. У цьому контексті особливого значення набуває потенціал студентської молоді, яка завдяки цифровій грамотності, креативності та гнучкості мислення здатна використовувати сучасні засоби комунікації, зокрема інформаційні кампанії в соціальних мережах, цифровий сторітелінг та просвітницький контент [3]. Залучення студентів до популяризації медіації сприятиме одночасно розвитку їхніх професійних компетентностей і формуванню в суспільстві культури конструктивного вирішення конфліктів.

Особливість медіаційної підготовки полягає також у формуванні комплексу компетентностей, що мають універсальне значення для правничої професії. Насамперед ідеться про комунікативні навички, а водночас аналіз конфліктних ситуацій розвиває аналітичне мислення, здатність розмежовувати позиції та інтереси сторін, оцінювати альтернативи домовленості та прогнозувати наслідки можливих рішень. Практична участь у переговорних процесах сприяє вдосконаленню навичок пошуку взаємовигідних домовленостей, а дотримання принципів нейтральності, конфіденційності та поваги до автономії сторін забезпечує розвиток професійної етики, що є необхідними не лише медіаторам, а й адвокатам, суддям, нотаріусам та іншим представникам правничої професії.

Разом із тим реалізація освітнього потенціалу медіації пов’язана з певними організаційними та правовими викликами. Насамперед ідеться про недостатню кількість викладачів-супервізорів із відповідною професійною підготовкою, необхідність чіткого розмежування правничого консультування та медіації, а також ризики порушення конфіденційності й виникнення конфлікту інтересів у

випадках, коли юридична клініка раніше надавала допомогу одній зі сторін спору. Додаткові труднощі зумовлюються обмеженістю навчального часу та складністю узгодження тривалості реальних медіаційних процедур із графіком освітнього процесу.

Отже, ефективна реалізація освітнього потенціалу медіації в юридичній клінічній практиці потребує формування цілісної моделі підготовки, заснованої на поступовому переході від теоретичного навчання та симуляцій до аналізу реальних конфліктів і, за наявності відповідної підготовки, участі у медіаційних процедурах під керівництвом кваліфікованих фахівців. Важливим елементом такої моделі має стати систематична рефлексія практичного досвіду, що передбачатиме обговорення складних ситуацій, аналіз прийнятих рішень та отримання студентами професійного зворотного зв'язку. Вважаємо, що інтеграція медіації в юридичну клінічну практику має розглядатися як перспективний інструмент модернізації правничої освіти, що сприятиме формуванню професійного мислення, орієнтованого на конструктивне врегулювання конфліктів, розвиток переговорних компетентностей та утвердження культури діалогу. За умови належного організаційного й методичного забезпечення юридичні клініки здатні стати не лише середовищем практичного опанування медіації, а й важливими осередками її популяризації та розвитку на рівні університетів і територіальних громад.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Логуш Л. Міжнародна практика застосування медіації в діяльності юридичних клінік в Україні. *Підприємництво, господарство і право.* 2021. № 6. С. 221–227. DOI: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.36

3. Омельчук Л. В., Ютовець О. С., Підгородецький В. О. Безоплатна правнича допомога в Україні: виклики сьогодення та потенціал молоді у правозахисній сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія:*

Право. 2026. Вип. 93, ч. 1. С. 329–335. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.1.45

4. Bloch F.S. (ed.) The Global Clinical Movement: Educating Lawyers for Social Justice. New York : Oxford University Press, 2011.

5. Fisher R., Ury W., Patton B. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In. 3rd ed. New York : Penguin Books, 2011.

6. Moore C.W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. 4th ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2014.

MEDIATION POTENTIAL OF CRISIS RESPONSE STRATEGIES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION MANAGEMENT

МЕДІАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СТРАТЕГІЙ КРИЗОВОГО РЕАГУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Pyvovarchuk A.V
Master's level higher education student, specialty 011 – Educational, Pedagogical Sciences, Educational Institution Management program, Faculty of Psychological, Pedagogical Education and Arts
Berdiansk State Pedagogical University
Scientific supervisor – Dr. habil. in Pedagogical Sciences N.O.Vientseva

Пивоварчук А.В
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 011 – Освітні, педагогічні науки, освітньо-професійної програми «Управління закладом освіти», факультету психолого-педагогічної освіти та мистецтв
Бердянський державний педагогічний університет
Науковий керівник – д. пед. н., проф., Н.О.Вєнцева

У роботі обґрунтовано, що з-поміж шести класичних стратегій кризового реагування українських закладів вищої освіти найбільшим медіаційним потенціалом володіють визнання провини (щире вибачення) та проактивний менеджмент, тоді як спростування й тривале мовчання цю можливість послідовно закривають. На кейсах українських університетів показано, що стратегії, які поєднують щире визнання шкоди із запрошенням до діалогу, створюють передумови для медіаційного врегулювання. Запропоновано доповнювати антикризові протоколи ЗВО медіаційно орієнтованою процедурою діалогу для міжособистісних і внутрішньоінституційних криз.

Українські заклади вищої освіти (ЗВО) дедалі частіше стають учасниками кризових ситуацій, джерелом яких є не лише зовнішні обставини, як-от наслідки воєнних обставин, інфраструктурні збої, а й внутрішні конфлікти між учасниками освітнього процесу: звинувачення в академічній недоброчесності, домагання й булінг з боку персоналу, непрозорі управлінські рішення. Класичний репертуар стратегій кризового реагування, систематизований у ситуативній теорії кризової комунікації В. Т. Кумбса [1] та теорії відновлення

іміджу В. Беноіта [2], зорієнтований насамперед на захист репутації організації перед зовнішньою аудиторією. Водночас значна частина криз ЗВО за своєю природою є не репутаційною проблемою, а конкретним міжособистісним чи інституційним конфліктом (студент – викладач, студентська спільнота – адміністрація), для врегулювання якого медіація пропонує інструментарій, принципово відмінний від одностороннього публічного повідомлення. Метою цієї роботи є визначення того, які саме стратегії кризового реагування закладу вищої освіти створюють комунікативну передумову подальшого медіаційного врегулювання конфлікту, а які цю можливість, навпаки, закривають: з-поміж шести стратегій, виокремлюваних на основі теорій В. Т. Кумбса [1] і В. Беноіта [2] (спростування, визнання провини, виправдання, проактивний менеджмент, мовчання, задобрювання), найбільшим медіаційним потенціалом, як буде показано, володіють визнання провини (щире вибачення) і проактивний менеджмент, тоді як спростування й тривале мовчання цю можливість послідовно закривають.

Медіація – визначена Законом України «Про медіацію» як позасудова, добровільна, конфіденційна процедура, у межах якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню спору чи врегулювати наявний спір [5], принципово відрізняється від репертуару кризової комунікації тим, що її результатом є не одностороннє рішення організації про власну публічну позицію, а взаємоприйнятна угода сторін, вироблена в процесі діалогу. Авторським критерієм цього дослідження є те, чи залишає стратегія простір для визнання позиції й інтересів іншої сторони конфлікту – передумову, яку ми розглядаємо як комунікативну основу практичного переходу до медіаційного врегулювання.

На діалогічному полюсі умовного континууму стратегій перебувають проактивний менеджмент і щире (емфатичне, за термінологією лінгвістичної прагматики мовленнєвих актів) визнання провини. Показовим є випадок ректора Національного університету «Острозька академія» І. Д. Пасічника (2019), який після конфлікту зі студенткою не обмежився формальним вибаченням, а прямо визнав, що власна реакція «була невиправданою і

надмірно емоційною», подякував студентам за критичну позицію та запросив їх до «безпосереднього діалогу» [6]. Поєднання вибачення, що задовольняє умову щирості мовленнєвого акту [4], з прямим запрошенням до діалогу є, по суті, комунікативною передумовою медіації: заклад визнає завдану шкоду як об'єктивний факт і водночас відкриває канал для подальшого врегулювання. Подібну близькість до результату медіації демонструє й компонент коригувальних дій у складі проактивного менеджменту: конкретні, перевірювані управлінські зобов’язання структурно нагадують підсумкову угоду успішної медіації (узгоджений план дій), навіть коли він ухвалений закладом однобічно. Допоміжну роль у цьому континуумі відіграє задобрювання: воно наближається до логіки медіації лише тоді, коли адресоване саме критичній, а не лояльній частині аудиторії, тобто коли заклад освіти визнає цінність позиції опонента, а не лише дякує прихильникам [3].

Протилежний, конфронтаційний полюс континууму представляють стратегії спростування і мовчання, які за визначенням виключають визнання позиції іншої сторони: перша прямо заперечує обґрунтованість претензії, друга відмовляється від будь-якої комунікативної взаємодії. Найпоказовішою ілюстрацією руйнівного потенціалу саме мовчання є реакція Львівського національного університету імені Івана Франка на звернення студентів щодо домагань з боку викладача: перше звернення надійшло до керівництва в 2015 році, повторне – у 2019 році, однак, за публічними свідченнями, заклад упродовж щонайменше десяти років не вживав жодних видимих заходів у відповідь, аж доки ситуацію не розкрило журналістське розслідування в 2025 р. [7]. Відсутність будь-якого каналу визнання позиції постраждалої сторони впродовж десяти років не усунула конфлікт, а законсервувала його, перетворивши на кризу, яку зрештою довелося вирішувати під зовнішнім тиском у стислі терміни, а не в контрольованому, поступовому режимі діалогу чи медіації, яка могла б розпочатися значно раніше й зі значно меншими репутаційними та людськими витратами.

Проміжне, амбівалентне становище в цьому континуумі посідає стратегія виправдання: заклад визнає сам факт кризової події, але активно послаблює

причиново-наслідковий зв’язок між собою та її причиною. Ця стратегія зберігає сумісність із медіаційною логікою лише тоді, коли супроводжується диференційованим визнанням тієї частки відповідальності, яка справді лежить на закладі, а не односторонньо стверджує виключно зовнішній характер причини, інакше вона, подібно до спростування, не залишає простору для визнання позиції іншої сторони конфлікту.

Практичний висновок для управління ЗВО полягає в тому, що антикризовий комунікаційний протокол закладу доцільно доповнювати не лише інструкціями щодо публічного інформування, а й окремою, структурованою процедурою діалогу з постраждалою чи конфліктуючою стороною – в ідеалі за участю незалежного посередника (омбудсмена закладу, служби порозуміння) принаймні для того підкласу криз, що мають виразну міжособистісну чи внутрішньоінституційну природу: звинувачення в недоброчесності, домагання, конфлікти студентів з адміністрацією. Такий медіаційний компонент не підміняє публічну комунікацію, а доповнює її саме там, де одностороннє повідомлення, хоч би яким майстерним воно було, не здатне відновити порушені стосунки між конкретними сторонами конфлікту.

Перспективним напрямом подальшого дослідження є емпірична перевірка того, чи демонструють ЗВО, що інституціоналізували медіаційний компонент у власному антикризовому протоколі, стійкіші довгострокові показники довіри стейкхолдерів порівняно із закладами, що покладаються виключно на односторонні комунікаційні стратегії – питання, яке відкриває продуктивний простір для міждисциплінарного поєднання теорії кризової комунікації та практики медіації в освітньому середовищі.

Література:

1. Coombs W.T. Protecting Organization Reputations During a Crisis: The Development and Application of Situational Crisis Communication Theory.*Corporate Reputation Review*. 2007. Vol. 10, № 3. P. 163–176.

2. Benoit W.L. Accounts, Excuses, and Apologies: A Theory of Image Restoration Strategies. Albany: State University of New York Press, 1995.

3. Наумова О., Наумова М., Талалаєвський В. Відновлення ділової репутації компанії в контексті економічної безпеки.*Економіка та суспільство*. 2024. № 70. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-70-83

4. Ківенко І. О. Умови успішності реалізації мовленнєвого акту вибачення // *Львівський філологічний часопис*. 2022. № 12. С. 87–91. DOI: 10.32447/2663-340X-2022-12.14

5. Промедіацію : ЗаконУкраїнивід 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

6. Надмірно емоційно: ректор вишу, якого звинувачують у тиску на студентку, вибачився. Життя. Правда.com.ua. 05.11.2019. URL: https://life.pravda.com.ua/society/2019/11/5/238790

7. Ректор Львівського університету отримував скарги на домагання Йосипа Лося, але ігнорував їх.*Zaxid.net.* URL: https://zaxid.net/rektor_lvivskogo_universitetu_ignoruvav_pismovi_skargi_studentiv_na_yosipa_losya_n1605142

INTEGRATING MEDIATION AND RESTORATIVE PRACTICES INTO THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT

ІНТЕГРАЦІЯ МЕДІАЦІЇ ТА ВІДНОВНИХ ПРАКТИК В ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

Polishchuk O.M.
PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology at Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Поліщук О. М.
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Тривала війна та пов'язані з нею соціальні, психологічні та соціальні наслідки актуалізують пошук нових шляхів та моделей підтримки взаємодії людей у громадах. Освітнє середовище є одним із просторів, у яких особливо виразно проявляються труднощі комунікації, непорозуміння, конфлікти, соціальна ізоляція, емоційне виснаження та зниження довіри між учасниками освітнього процесу.

За таких умов традиційна модель реагування на конфлікти, заснована переважно на встановленні порушень та визначенні покарання, є недостатньою. Реактивний підхід передбачає сприйняття конфлікту насамперед як деструктивного явища, загрози або боротьби, у якій сторони зосереджуються на захисті власних позицій, а не на виявленні спільних інтересів. Тому потреба полягає не лише у врегулюванні конкретних конфліктних ситуацій, а й у формуванні середовища, здатного підтримувати діалог, визнавати відмінності, відновлювати порушені взаємини та залучати учасників до пошуку взаємоприйнятних рішень [5,6].

Сучасна концепція шкіл відновного підходу (*restorativeschools*) розглядає відновні практики як засіб системного формування шкільного середовища, заснованого на взаємоповазі, визнанні голосу кожного учасника, відповідальності та відновленні взаємин. При цьому відновна школа

розглядається не як ізольована інституція, а як складова ширшої екосистеми відновної громади [1,2,6].

Український контекст робить цю проблему особливо актуальною. Водночас в Україні вже є практичні приклади впровадження учнівського медіаторства. Зокрема, UNICEF Україна представив досвід створення служб медіації в закладах середньої освіти Хмільницької громади Вінницької області, де підлітки допомагають одноліткам конструктивно розв'язувати конфлікти [5].

Водночас постає питання про те, хто може забезпечити системність таких ініціатив, їхній професійний супровід і належне науково-методичне підґрунтя. Одним із важливих інституційних партнерів у цьому процесі може стати університет, який здатний поєднувати підготовку фахівців, розроблення методичного забезпечення, дослідження потреб освітніх спільнот і практичну підтримку відновних ініціатив.

Мета статті полягає в обґрунтуванні ролі університету у формуванні відновної культури та розробленні моделі інтеграції медіації й відновних практик в освітнє середовище.

Закон України «Про медіацію» визначає медіацію як добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів [3]. Принципи добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості та рівності сторін мають особливе значення для освітнього середовища. Водночас їх практична реалізація потребує врахування вікових особливостей учасників, освітньої ієрархії, ролей педагогів та адміністрації, а також вимог до безпеки дітей. Отже, перспективним не лише запровадження медіації в закладах освіти, а й створення авторської моделі інтеграції медіації та інших відновних практик, яка передбачає взаємодію університету, громади й закладів освіти. Університет у цій системі не підміняє заклад освіти чи професійного медіатора, так само як учнівська медіація не замінює втручання відповідальних дорослих у випадках

насильства, булінгу, загрози безпеці або суттєвого дисбалансу сил між сторонами (рис.1).

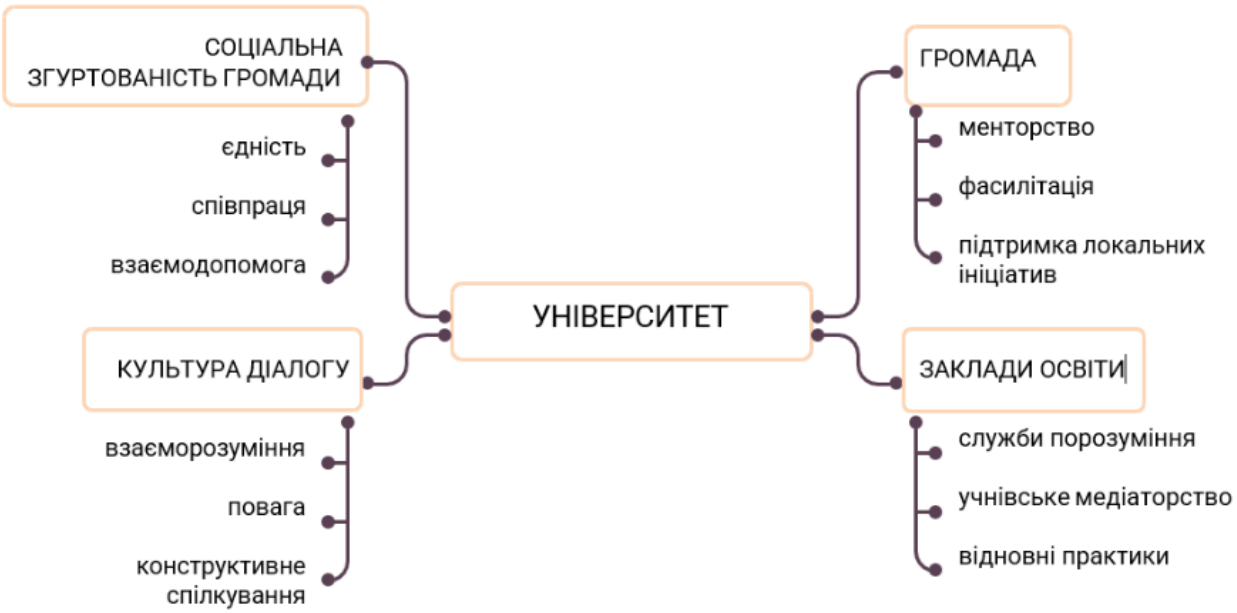


Рис.1 Модель діяльності університету з формування відновної культури в освітньому середовищі та громадах

Запропонована модель передбачає послідовну взаємодію за схемою: *університет → громада → заклади освіти*. Університет забезпечує професійну підготовку, методичне забезпечення та науково-аналітичний супровід, а громада сприяє поширенню відновних практик і підтримці локальних ініціатив. Заклади освіти за цієї підтримки впроваджують служби порозуміння, учнівське медіаторство та інші відновні практики. Культура діалогу й соціальна згуртованість громади в цій моделі є не окремими організаційними рівнями, а очікуваними результатами послідовної взаємодії її учасників. Завдання університету полягає у створенні інфраструктури компетентності та підтримки, необхідної для системного впровадження відновних практик [4,7]. Запропонована модель охоплює два взаємопов'язані блоки, що визначають ключові напрями діяльності університету:

Блок 1. Професійно-методичне та науково-аналітичне забезпечення: *підготовкафахівців* передбачає навчання медіаторів, фасилітаторів, психологів і педагогів, здатних працювати з конфліктами в освітньому та громадському

середовищі; *методичне забезпечення* охоплює розроблення навчально-методичних посібників, практичних кейсів, сценаріїв відновних кіл, тренінгових програм і рекомендацій щодо організації та діяльності служб порозуміння; *дослідницько-аналітичний супровід* передбачає систематичне вивчення потреб освітніх спільнот, моніторинг результативності медіаційних та відновних практик, аналіз їхнього впливу на соціально-психологічний клімат, рівень взаємної довіри, культуру комунікації та відчуття належності до спільноти.

Блок 2. Впровадження та супровід відновних практик в освітньому середовищі: *розвиток компетентностей учасників освітнього процесу* спрямований на формування навичок конструктивної комунікації, ненасильницької взаємодії, розпізнавання та врегулювання конфліктів, ведення діалогу й пошуку взаємоприйнятних рішень. Зміст навчання адаптується до потреб учнів, педагогів, адміністрації закладів освіти та батьків; *методичний супровід створення шкільних служб порозуміння* передбачає консультування закладів освіти щодо розроблення моделі служби, визначення її функцій і процедур діяльності, підготовки педагогів-координаторів та учнів-медіаторів, а також розроблення необхідного нормативно-методичного забезпечення й визначення алгоритмів роботи з конфліктними ситуаціями; *менторський супровід і моніторинг* охоплюють консультативну та професійну підтримку закладів освіти після створення служб порозуміння, допомогу у вирішенні організаційних питань, відстеження перебігу їхньої діяльності та сприяння інтеграції медіаційних і відновних практик у повсякденне життя освітніх спільнот.

Таким чином, перший блок формує професійну, методичну й аналітичну основу діяльності університету, а другий забезпечує практичну взаємодію із закладами освіти та підтримку впроваджених ініціатив. Їх поєднання дає змогу розглядати університет не лише як освітню й наукову інституцію, а і як потенційний центр розвитку відновної культури в громадах.

Отже, інтеграція медіації та відновних практик в освітнє середовище є перспективним напрямом формування культури діалогу, відповідальної взаємодії в умовах тривалих суспільних викликів, спричинених війною. Реалізація такого підходу передбачає перехід від переважно реактивного реагування на конфлікти до системної роботи, спрямованої на розвиток комунікативних компетентностей, відновлення взаємин, підвищення довіри та залучення учасників освітнього процесу до конструктивного розв'язання проблем. Запропонована модель визначає університет як осередок забезпечення відновних ініціатив в освітньому середовищі й громадах. Вона поєднує підготовку фахівців, розвиток компетентностей учасників освітнього процесу, створення шкільних служб порозуміння та супровід їхньої діяльності.

Очікується, що впровадження моделі за умови дотримання етичних принципів медіації, урахування вікових особливостей учасників і забезпечення безпеки дітей сприятиме формуванню культури діалогу в освітньому середовищі та зміцненню соціальної згуртованості громади.

Література:

1. Петрочко Ж., Косміна М., Лютий В. Умови для впровадження медіації як нової практики у закладах загальної середньої освіти. *Social Work and Education*. 2025. Vol. 12, № 1. P. 69–80. DOI: https://doi.org/10.25128/2520-6230.25.1.6

2. Поліщук О.М. Система психологічної допомоги населенню в межах стратегії розвитку відновних міст: рівні та інструменти. *Відновні міста: світовий досвід і можливості для України* : матеріали Міжнар. міждисциплін. конф. (9 квітня 2026 р., Чернівці). Чернівці : ЧНУ ім. Ю. Федьковича, 2026. 275 с. С. 164-169.

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Текст

4. Розенберґ М. Ненасильницьке спілкування. Мова життя / пер. з англ. О. І. Олійник. Харків : Ранок, 2020. 256 с.

5. Як підлітки допомагають школярам розв’язувати конфлікти мирним шляхом. *ЮНІСЕФ Україна*. 2023. URL: https://www.unicef.org/ukraine/stories/solve-conflicts-peacefully

6. Restorative Cities [Електронний ресурс] // European Forum for Restorative Justice. URL: https://www.euforumrj.org/restorative-cities

7. Use of restorative justice and restorative practices at school: A systematic literature review / E. Lodi, L. Perrella, G. L. Lepri, M. L. Scarpa, P. Patrizi. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022. DOI: 10.3390/ijerph19010096

НАВЧАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМ ПОЛІТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ

TEACHING MEDIATION AS A STRATEGIC GOAL OF MEDIATION IMPLEMENTATION POLICY

Проценко Д.

старший викладач факультету правничих наук
Національного університету «Києво-Могилянська академія», співзасновниця та експрезидент Національної асоціації медіаторів України

Protsenko D.

Senior Lecturer, Faculty of Law
National University of "Kyiv-Mohyla Academy",
Co-founder and former President of the National Association of Mediators of Ukraine

Медіації в Україні понад 30 років, разом з тим у суспільній дискусії досі зустрічаються думки про відсутність повноцінного впровадження цього інструменту. Аби будь-які оцінки мали підґрунтя, слід чітко окреслити зміст поняття «впровадження медіації».

Тривалий час ні державні органи, ні інші стейкголдери не пропонували цілісного бачення цього процесу. Оскільки державні концепції/стратегії (2006, 2011, 2015, 2021 рр.) фокусувалися на реформуванні правосуддя та судоустрою, згадуючи позасудові процедури побіжно, без конкретизації практичних кроків для їх реалізації, ініціювати стратегічні розробки доводилось професійній громадськості. Лише в 2016 р. професійна спільнота сформувала першу візію, за якою критеріями реального успіху є не лише кількісні показники реєстрів чи провайдерів, а й рівень поінформованості суспільства, поширеність медіаційних застережень та, головне, якісна зміна культури з орієнтацією на

позасудове вирішення конфліктів [1, с. 5-6]. Підсумком стратегічних зусиль стала представлена 2021 р. концепція Стратегічного трикутника впровадження медіації (МІСТ для медіації в Україні - MIST – Mediation Implementation Strategic Triangle), яка охоплює три рівнозначні напрями: визнання, впровадження медіації у систему вирішення спорів та сприяння розвитку попиту разом зі утвердженням культури консенсусу [2, с. 7-10].

Ключову роль у просуванні кожного з цих трьох напрямів відіграє навчання - необхідна умова для підготовки критичної кількості кваліфікованих і мотивованих амбасадорів (правників, нотаріусів, соціальних працівників), фахівців інституцій-операторів (судів, центрів БПД), які рекомендуватимуть процедуру, поінформованих клієнтів та професійного корпусу медіаторів у необхідній кількості.

Потреба у фахівцях прямо залежить від рівня попиту на послугу, проте точна його оцінка ускладнена відсутністю сформованої інфраструктури та належної статистики. При цьому актуальність розширення складу медіаторів зросла після укладення 16 жовтня 2026 р. Меморандуму між Мін'юстом, Координаційним центром з надання правничої допомоги, судовими органами та Національною школою суддів щодо старту пілотного проєкту з проведення інформаційно-ознайомчих зустрічей з медіатором (ІОЗМ).

Отже формувати уявлення про потенційний ринок медіаційних послуг доведеться допоміжними шляхами, зокрема через аналіз основної суміжної сфери, що опікується спорами у суспільстві, - судової. Аналіз десятирічної динаміки судових справ в Україні 2015-2025 рр. [3] свідчить про стабільність показників: щорічно на розгляді перебуває не більше 5 млн справ, нових надходить 3,5–4,5 млн, а середня пропускна здатність судової системи становить близько 3,4 млн справ на рік. Враховуючи, що частина конфліктів вирішується до звернення до суду або на різних стадіях процесу, реальний попит на альтернативне врегулювання має перевищувати судові показники. Проте для розрахунків доцільно брати судову статистику як базовий орієнтир для оцінку ємності ринку. Другим орієнтиром слугують нормативи

суддівського навантаження (від 2 год. у справах про адмінправопорушення до 9 год. у кримінальних провадженнях) [4]. Виходячи з цих двох орієнтирів можна сформувати розуміння необхідної кількості суддів. Так, за даними Ради суддів України за І півріччя 2026 року, нормативна чисельність суддів місцевих судів становить 6 473 особи, тоді як фактично здійснюють правосуддя лише 2 707 осіб [5].

Оскільки наведені вище часові витрати на медіацію співмірні із тривалістю судового розгляду, оптимальна кількість медіаторів в Україні може бути співставною з чисельністю суддівського корпусу.

Оцінка наявної кількості підготовлених фахівців тривалий час ускладнювалася розрізненістю даних. Дослідження НАМУ 2016 року показало, що від перших проведених навчань медіації у 1990-х роках подальші проєкти (було проаналізовано 23 проєктів) переважно орієнтувалися на короткострокові просвітницькі семінари для суддів, адвокатів, держслужбовців та бізнесу (охоплено 724 особи), і лише частина передбачала сертифікацію медіаторів [1, с. 5, 49-60]. Прикметною тут є також сформульована НАМУ за результатами спостереження та аналізу у 2017 р. гіпотеза «воронки навчання медіації» щодо розподілу випускників різних програм за мотивацією з відповідним зменшенням кількості представників кожної групи від найчисельнішого кола “інформованих споживачів” далі “глибоко підготовлених споживачів”, “носіїв медіаційних компетенцій”, “спеціалістів + “медіаторів” (поєднує з основною роботою) - до вузького кола “професійних медіаторів” [6, с. 80-81]. Опитування 2017 р. підтвердило спостережння (лише 75% осіб з числа активних членів професійної спільноти позиціонували себе як медіатори). Результати дослідження щодо навчання медіації в Україні (2026р.) підтверджують цю гіпотезу: за 35 років підготовку різних рівнів пройшли понад 60 000 осіб, однак в публічних реєстрах зафіксовано лише 983 унікальні профілі. Тобто практикують менше двох осіб з кожної сотні навчених.

Якщо орієнтуватись на обраховану вище на основі судової статистики потенційну ємність медіаційного ринку для забезпечення потреби цього ринку

у медіаторах, їх кількість слід збільшити втричі (до 2 700 осіб), що враховуючи вплив “воронки навчання медіації” передбачає охоплення підготовкою орієнтовно 90 000 слухачів. Проте враховуючи інші складові концепції “воронки навчання медіації”, навчання такої кількості людей, для доформування корпусу медіаторів лише на 1800 осіб не буде даремних витрачанням зусиль, адже таке широке навчання насправді паралельно поповнюватиме лави інших необхідних системі суб’єктів: агентів та свідомих користувачів.

Наразі навчання медіації забезпечується завдяки плановим освітнім програмам громадських і приватних провайдерів (75% видають сертифікати та ведуть реєстри медіаторів), а також ЗВО та програмам навчання на запит. У ЗВО медіація представлена в різних формах. Не лише окремими темами в рамках традиційних дисциплін чи окремими курсами, але також і окремими ОНП чи сертифікатними курсами. Проте лише одиниці ЗВО мають реєстри випускників-медіаторів та видають окремі сертифікати про навчання медіації. Навчання ad hoc, яке реалізується на запит бізнесу, публічного сектору та міжнародних партнерів, зазвичай орієнтоване на розвиток медіаційних компетентностей визначених груп у суспільстві з огляду на потребу і відкритість до іншого підходу вирішення спорів у певному секторі правовідносин, тому не супроводжується видачею свідоцтв медіатора та веденням реєстрів. Аналіз освітніх секторів виявив їхні обмеження: ЗВО бракує практичного інструментарію та ведення реєстрів, а ad hoc курси не дають статусу для входу в професію, провайдери навчання поза межами ЗВО зазвичай мають менш забезпечену ресурсну базу та кадровий потенціал, але мають практичний досвід, необхідну гнучкість у пропонуванні форматів навчання, а також зацікавлені у веденні реєстрів.

Підводячи підсумки, можемо стверджувати, що навчання медіації є фундаментом реалізації стратегії впровадження медіації. Зіставляючи потенціал ринку, а також кількісні потреби у медіаторах та інших суб’єктах системи, доходимо висновку про потребу охоплення навчанням медіації великої

кількості осіб. Вирішення задачі формування корпусу медіаторів доречної чисельності полягає у синергії всіх секторів: спільних більш чисельних та регулярних програмах у співпраці ЗВО та інших інституційних провайдерів навчання із супроводом випускників та веденням публічних реєстрів, а також системному підході забезпечення ad hoc навчання рішеннями необхідних системних реформ супроводу вирішення спорів у секторах/ інституціях.

Література:

1. Збірка матеріалів проєкту «Сприяння практичному запровадженню медіації в Україні та налагодженню взаємодії з судовою системою» / Проєкт USAID «Справедливе правосуддя», Національна асоціація медіаторів України. Київ, 2016. 66 с.
2. Звіт про діяльність ГО «Національна асоціація медіаторів України» за 2021 р. / Національна асоціація медіаторів України. Київ, 2022. 57 с. URL: https://namu.com.ua/web/content/5611?unique=0c84c3bfc70ce81387facf52839ddb97ca3749be (дата звернення: 16.10.2026).
3. Аналітичні таблиці щодо стану здійснення правосуддя за 2015-2025 рр. // Судова влада України : офіційний вебпортал. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/ (дата звернення: 16.10.2026).
4. Рішення Вищої ради правосуддя від 24 листопада 2020 року № 3237/0/15-20 / Вища рада правосуддя. Київ, 2020. URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/3237_24.11.2020.pdf (дата звернення: 16.10.2026).
5. Інформація про показники часу, необхідного для розгляду справ і матеріалів, які надійшли до загальних місцевих судів, та орієнтовна нормативна чисельність суддів за даними звітності за І півріччя 2026 року // Рада суддів України. URL: https://rsu.gov.ua/mzs-2026_2-maps (дата звернення: 16.10.2026).

OPTIMIZATION OF GRAPHICS RESOURCES IN A VIRTUAL MEDIATION TRAINER FOR MOBILE DEVICES

ОПТИМІЗАЦІЯ ГРАФІЧНИХ РЕСУРСІВ ВІРТУАЛЬНОГО ТРЕНАЖЕРА МЕДІАЦІЇ ДЛЯ МОБІЛЬНИХ ПРИСТРОЇВ

Romaniuk O.V.
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Software Engineering
Vinnytsia National Technical University
Vinnytsia, Ukraine

Романюк О.В.
кандидат технічних наук, доцент,
доцент кафедри програмного забезпечення
Вінницький національний технічний університет
Вінниця, Україна

Віртуальний тренажер медіації можна побудувати як послідовність навчальних ситуацій, у яких користувач спостерігає за діалогом, обирає репліки та аналізує перебіг переговорів. Тривимірна сцена відображає розташування учасників, напрям погляду, жести й обстановку зустрічі. На мобільному пристрої ці ресурси конкурують за пам’ять та обчислювальний час з інтерфейсом і відтворенням звуку. Якщо система затримує появу репліки або пропускає анімацію, користувач може неправильно сприйняти послідовність навчальних подій.

В роботі обгрунтовано порядок оптимізації графічних ресурсів мобільного тренажера медіації зі збереженням ознак, потрібних для навчального сценарію. Пропонується розділяти ресурси за їхньою роллю у сприйнятті діалогу та підбирати рівень деталізації відповідно до можливостей пристрою. Розглянуто проєктний підхід; його вплив на продуктивність і навчальні результати потребує перевірки на прототипі.

Для тренажера доцільно виділити основного співрозмовника, інших учасників, предмети взаємодії та фонове оточення. Обличчя і руки персонажа, який говорить, можуть передавати значущі для вправи сигнали. Деталі віддалених меблів, дрібний декор або складне відбиття світла зазвичай не

визначають зміст переговорів. Тому рівномірне спрощення всіх моделей пропонується замінити розподілом графічного бюджету за навчальною значущістю.

Підготовка геометрії передбачає видалення невидимих поверхонь, усунення зайвих дрібних деталей та створення кількох рівнів деталізації. Рівень обирається з урахуванням розміру об’єкта на екрані та поточного ракурсу. Для персонажа на передньому плані зберігається геометрія, потрібна для міміки й рухів рук. Для фонового об’єкта допускається простіший силует. Перемикання деталізації необхідно перевіряти під час руху камери, щоб стрибки форми не відволікали користувача.

Оптимізація текстур починається з визначення їхньої фактичної видимості на мобільному екрані. Роздільність карт фонових поверхонь зменшується раніше, ніж карт обличчя або навчально значущого предмета. Для прикладу, нестиснена текстура RGBA8 розміром 2048 × 2048 займає 16 МіБ на основному рівні, а 1024 × 1024 – 4 МіБ. Це розрахункова оцінка без додаткових рівнів деталізації та службових витрат. Зменшення розміру перевіряється в типовому ракурсі, а не лише у збільшеному редакторі.

Для вебверсії тренажера можна використовувати контейнер KTX 2.0 із підтримкою BasisUniversal. Специфікація передбачає універсальні текстури та механізми додаткового стиснення [1, розд. 1]. Під час завантаження формат текстури узгоджується з можливостями графічного пристрою через підтримуваний механізм транскодування. Вибір налаштувань потребує порівняння розміру файла, часу підготовки та видимих спотворень. Особливо перевіряються очі, контури губ і деталі предметів, на які посилається навчальна репліка.

Кількість матеріалів та викликів малювання впливає на роботу центрального процесора. Документація Unity описує пакетне відтворення, інстансинг і зменшення кількості змін графічного стану [2]. Для тренажера доцільно повторно використовувати матеріали та моделі однакових предметів. Об’єднання текстур у атлас перевіряється щодо меж текстурних ділянок і

фільтрації. Об’єднання геометрії не повинно ускладнювати відсікання великих невидимих частин сцени.

Освітлення пропонується спростити насамперед для статичного оточення. Попередньо обчислене освітлення кімнати поєднується з обмеженою кількістю динамічних джерел для персонажів. Вартість тіней, прозорих матеріалів і післяобробки оцінюється окремо. Якщо ефект не допомагає розпізнати учасника або важливий предмет, його можна вимкнути в базовому профілі. При цьому обличчя й руки мають залишатися помітними за всіх передбачених положень камери.

Анімацію необхідно оптимізувати з урахуванням сценарію. Для персонажів, які не беруть участі в поточному епізоді, можна зменшити частоту оновлення або зупинити невидиму анімацію. Скорочення кількості кісток і ключових кадрів перевіряється за відповідністю жестів реплікам. Рух, який ілюструє перебивання, відмову від контакту або звернення до іншої сторони, не слід вилучати лише через його обчислювальну вартість. Озвучення, субтитри та значущі рухи синхронізуються за спільними часовими мітками.

Адаптивний профіль якості пропонується обирати за виміряним часом кадру й навантаженням, з можливістю ручного налаштування. За погіршення продуктивності спочатку зменшуються післяобробка, якість фонових тіней і деталізація оточення. Роздільність субтитрів та читабельність варіантів відповіді зберігаються. Часті перемикання профілів стримуються часовою затримкою та різними порогами переходу. Стабільний темп роботи важливіший за короткочасне підвищення якості.

Інтерфейс навчальної вправи має залишатися доступним незалежно від графічного профілю. WCAG 2.2 містить вимоги щодо контрасту, масштабування тексту й керування [3, розд. 1.4, 2.1]. Для тренажера передбачаються можливість повторити репліку, прочитати субтитри та зменшити зайвий рух. Якщо завдання не вимагає оцінювання міміки, користувачу можна запропонувати текстовий режим. Його зміст потрібно погоджувати з викладачем, щоб спрощення не змінювало навчальну мету.

Перевірку оптимізації слід проводити на однакових епізодах і ракурсах до та після зміни ресурсів. Вимірюються час кадру, його 95-й процентиль, пікова пам’ять, розмір завантаження та час до початку вправи. Наприклад, для цільових 30 кадрів за секунду бюджет кадру становить приблизно 33,3 мс; це проєктний орієнтир, а не отриманий результат. Окремо перевіряється тривала робота пристрою, оскільки нагрівання може змінювати продуктивність. Викладач оцінює збереження значущих жестів, а користувачі – зрозумілість ситуації.

Отже, оптимізацію мобільного тренажера медіації доцільно підпорядковувати змісту навчальної вправи. Запропонований порядок поєднує розподіл ресурсів за значущістю, спрощення оточення, стиснення текстур і адаптивне керування якістю. Практична перевірка має одночасно оцінювати продуктивність та правильність сприйняття діалогу. Такий підхід створює основу для використання тривимірних сценаріїв на пристроях різної потужності без втрати деталей, потрібних для формування медіаційних компетентностей.

Література:

1. Khronos Group. KTX File Format Specification. Version 2.0.4. 2025. URL: https://registry.khronos.org/KTX/specs/2.0/ktxspec.v2.html

2. Unity Technologies. Introduction to optimizing draw calls. Unity 6.0 Manual. URL: https://docs.unity3d.com/6000.0/Documentation/Manual/optimizing-draw-calls.html

3. World Wide Web Consortium. Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2. W3C Recommendation, 12 December 2024. URL: https://www.w3.org/TR/WCAG22/

USING GENERATIVE AI TO MODEL BATNA AND WATNA OF PARTIES IN MEDIATION

ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНЕРАТИВНОГО ШІ ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ BATNA ТА WATNA СТОРІН У МЕДІАЦІЇ

Roskrut S.O
fourth-year student (Law) of the Faculty of Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Scientific supervisor- Cand. Sc. (Jur.), Assoc. Prof. MelenkoO. V.

Роскрут С.О.
Студентка IV курсу, (ОП Право) юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковичам.
Чернівці, Україна

Науковий керівник - к.ю.н. доцент Меленко О. В.

Стрімкий розвиток технологій штучного інтелекту та розширення можливостей їх застосування істотно впливають на різні сфери суспільного життя, зокрема на способи комунікації, опрацювання інформації, прийняття рішень і врегулювання конфліктів. У сфері медіації ці технології відкривають нові можливості для підтримки учасників процедури, підготовки до переговорів і пошуку шляхів досягнення взаємоприйнятних домовленостей. Наприклад, ШІ може бути корисним як для медіатора, так і для сторін конфлікту та їхніх представників. Його можна використовувати під час підготовки до переговорів, з'ясування інтересів сторін. Якщо теоретичний зміст і практичне застосовування медіації як альтернативного способу врегулювання спорів досліджували Білик Т., Ковалко Н., Крестовська Н., Наровська К., Романадзе Л., Саєнко М., Сергєєва А., Хєда С., то практичне використання ШІ як допоміжного інструменту в медіації, залишається малодослідженим. А здатність генеративного ШІ обробляти інформацію та формулювати альтернативні варіанти ставить питання про те, чи можна його використовувати для моделювання BATNA та WATNA, враховуючи потенційні ризики, пов'язані з надійністю сценаріїв, згенерованих ШІ.

Широка перспектива до застосування ШІ в медіації виникла ще й з моменту прийняття 19 червня 2025 року Рекомендації Комітету з медіації Міжнародної асоціації юристів (IBA), які визначають особливості застосування цифрових інструментів у медіації та пов'язані з цим ризики, особливу увагу в яких приділено дотриманню конфіденційності, захисту даних, неупередженості медіатора та збереженню самостійності сторін у прийнятті рішень. Ці положення мають значення для моделювання BATNA та WATNA, оскільки передбачають необхідність критичного оцінювання можливих сценаріїв розвитку спору та збереження за сторонами права самостійно визначати прийнятні умови врегулювання конфлікту [1].

Загальновідомо, що у дослідженнях великих мовних моделей, призначених для підтримки ухвалення рішень, серед завдань таких систем виокремлюють генерування альтернатив і прийняття рішень. У контексті медіації цю функцію можна використовувати для моделювання потенційних BATNA та WATNA для сторін. Серед можливих напрямків застосування ШІ може виокремити систематизацію інформації, необхідної для формування та порівняння BATNA та WATNA, а також для опрацювання факторів, які впливають на можливі наслідки кожного сценарію. Дослідження LLM у сфері врегулювання правових спорів демонструють можливість залучення їх до завдань, що потребують розуміння правових норм, проведення юридичного аналізу [2].

Оцінювання можливостей ШІ в моделюванні BATNA та WATNA потребує попереднього визначення сутності та призначення альтернатив у переговорному процесі. BATNA розшифровується як найкраща альтернатива домовленості, це те, що можливо зробити, якщо не досягнуто угоди. [3] Так, у своїй праці *«Як досягти угоди: ведення переговорів про угоду без поступок»* Роджер Фішер, Вільям Урі та Брюс Паттон представили концепцію найкращої альтернативи укладеній угоді, або BATNA , яка визначається як «стандарт, за яким слід оцінювати будь-яку запропоновану угоду» [4]. Тоді як WATNA: найгіршаальтернативаукладенійугоді [5].

Тобтоценайменшсприятливадлясторониальтернатива, якаможереалізуватисяувипадкунедосягненнясторонамидомовленостівпроцесіпереговорів. BATNAтаWATNAдозволяють, наприклад, сторонампорівнятизапропонованийпідчасмедіаціївариантврегулюваннязнайкращою танайгіршою альтернативами, які можуть реалізуватися у разі недосягнення домовленості. Відповідно, аналіз альтернатив допомагає сторонам визначити, чи відповідає конкретний запропонований варіант їхнім інтересам. Тому застосування BATNA та WATNA допомагає сторонам більш обґрунтовано прийняти рішення щодо погодження або відхилення досягнутої домовленості. З огляду на сутність BATNA та WATNA генеративний штучний інтелект може виступати допоміжним засобом для генерації альтернативних сценаріїв, їх систематизації та врахування правових, фінансових і часових факторів.

Використання ШІ є перспективним кроком, проте потрібно враховувати ризики його використання. Основними ризиками є недостовірність згенерованої інформації через неврахування важливих правових, фінансових чи інших факторів; помилкове сприйняття сценарію як прогнозу, неповне врахування індивідуальних обставин сторін та можливий вплив рекомендацій штучного інтелекту на самостійність сторони. З огляду на зазначені ризики важливим є визначення меж застосування генеративного ШІ під час моделювання BATNA та WATNA. Насамперед ШІ повинен використовуватися як допоміжний інструмент, а не як засіб самостійного визначення найкращої чи найгіршої альтернативи для сторони медіації. Це пов’язано з тим, що сформовані ним сценарії можуть не враховувати всіх обставин конкретного спору, а також індивідуальних інтересів та потреб сторін. На нашу думку, людський контроль за результатами роботи ШІ є однією з основних умов його використання в процесі моделювання BATNA та WATNA. Оцінка з боку людини спрямована на запобігання або мінімізацію ризиків для здоров’я, безпеки та основоположних прав людини, які можуть виникнути під час використання відповідної системи за її цільовим призначенням або внаслідок

обґрунтовано передбачуваного неналежного використання, зокрема якщо такі ризики зберігаються попри дотримання інших установлених вимог [6]. Хоча і зазначене положення застосовується до систем ШІ високого ризику, сам підхід може враховуватися під час застосування генеративного ШІ в медіації.

Під час моделювання BATNA та WATNA контроль з боку людини може передбачати перевірку точності даних, використаних для формування альтернативних варіантів, оцінку їхньої реалістичності та врахування чинників, які міг пропустити штучний інтелект. Зокрема, потребують перевірки саме правові фактори, потенційні фінансові наслідки та часові витрати, оскільки згенеровані сценарії не гарантують настання конкретного результату.

Важливим залишається також питання не лише перевірки згенерованих сценаріїв, а й рішень, які лягають в основу укладених угод. Медіатор може допомогти в аналізі альтернатив та оцінці сторонами наслідків різних варіантів, проте не повинен вирішувати замість сторін, якої саме домовленості слід досягти. Тому навіть після перевірки інформації остаточне рішення завжди має залишатися за сторонами медіації. Цей метод дозволяє використовувати можливості генеративного штучного інтелекту для аналізу альтернатив, зберігаючи при цьому контроль людини над отриманими результатами та автономію сторін у прийнятті рішень.

Таким чином, результати проведеного дослідження дають підстави розглядати генеративний ШІ швидше як перспективний інструмент підтримки медіаційного процесу, зокрема, штучний інтелект може допомагати у формуванні альтернативних сценаріїв та врахуванні факторів, які впливають на можливі наслідки недосягнення домовленості. Проте цей інструмент має певні обмеження, такі як недостовірність згенерованої інформації, неповне врахування обставин спору та надмірна довіра до згенерованих сценаріїв, що можуть створювати проблеми під час застосування в медіації. Тому використання ШІ для моделювання BATNA та WATNA потребує людського контролю та не повинно замінювати самостійного прийняття рішень сторонами медіації.

Література:

1. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act). *Official Journal of the European Union*. 2024. L 2024/1689. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng (дата звернення: 27.09.2026).

2. Zhou Y., Huang Y., Han S., Guo Y. How well can large language model agents simulate complex legal dispute resolution? // Artificial Intelligence and Law. 2026. Опубліковано онлайн: 23.05.2026. DOI: 10.1007/s10506-026-09518-5.

3. Subramanian G. What Is BATNA? How to Find Your Best Alternative to a Negotiated Agreement // *Program on Negotiation at Harvard Law School*. 30.09.2026. URL: https://www.pon.harvard.edu/daily/batna/translate-your-batna-to-the-current-deal/ (дата звернення: 07.10.2026).

4. PON Staff. BATNA Strategy: When to Reveal Your BATNA // *Program on Negotiation at Harvard Law School*. 11.06.2026. URL: https://www.pon.harvard.edu/daily/negotiation-skills-daily/negotiation-research-you-can-use-why-screen-size-matters-in-negotiation-nb/ (дата звернення: 07.10.2026).

5. Notini J. Effective Alternatives Analysis in Mediation: “BATNA/WATNA” Analysis Demystified // *Mediate.com*. 10.01.2005. URL: https://mediate.com/effective-alternatives-analysis-in-mediation-batna-watna-analysis-demystified/ (дата звернення: 07.10.2026).

6. IBA Mediation Committee. Guidelines on the use of generative AI in mediation // International Bar Association. 19.06.2025. URL: https://www.ibanet.org/Guidelines-on-the-use-of-generative-artificial-intelligence-in-mediation (дата звернення: 10.10.2026).

MEDIATION IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT: IMPLEMENTATION CHALLENGES AND PROSPECTS FOR DEVELOPING A CULTURE OF DIALOGUE

МЕДІАЦІЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ ДІАЛОГУ

Svergun A.
First-year student (Bachelor's degree), Faculty of Social Sciences and Humanities, West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - Assoc. Prof. Ya. M. Buherko

Свергун А. С.
Студенткасоціально-гуманітарногофакультету Західноукраїнськогонаціональногоуніверситету, Тернопіль, Україна

Науковий керівник - доц. Я.М. Бугерко

Освітнє середовище є простором взаємодії учнів, студентів, педагогів та інших учасників освітнього процесу, у межах якої можуть виникати конфлікти. Невирішені конфлікти здатні негативно впливати на атмосферу, психологічний стан колективу, емоційний стан учасників та якість освітньої взаємодії. У зв'язку з цим особливого значення набуває медіація як спосіб мирного врегулювання суперечок, що передбачає діалог, взаємоповагу та пошук компромісів. Актуальність теми посилюється необхідністю розвитку медіації не лише серед учнів і студентів, а й серед педагогічних працівників.

Мета дослідження – розкритизначення медіації в освітньому середовищі, визначити основні проблеми її практичного впровадження та обґрунтувати необхідність систематичного навчання учасників освітнього процесу навичок конструктивного розв'язання конфліктів.

Конфлікти є невід'ємною частиною суспільства, оскільки люди часто мають різні погляди, потреби, інтереси, цінності та способи реагування на певні обставини. В освітньому середовищі вони можуть виникати між учнями,

студентами, педагогами, адміністрацією закладу, а також між представниками різних поколінь. Причинами суперечностей можуть бути непорозуміння, конкуренція, порушення особистих меж, нерівномірний розподіл обов'язків, упереджене ставлення та різні цінності. Важливо розуміти, що сам факт виникнення конфлікту не обов'язково свідчить про негативний характер. За належного врегулювання конфлікт може стати можливістю для з'ясування потреб сторін, усвідомлення власних помилок та вдосконалення комунікації. Водночас ігнорування проблеми, приниження одного з учасників може поглиблювати непорозуміння і погіршувати психологічний клімат у колективі.

Одним зі способів врегулювання таких ситуацій є медіація. Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація – це добровільна, конфіденційна та структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів [1]. Основними принципами медіації є добровільність, нейтральність і неупередженість медіатора, конфіденційність, самовизначення сторін та рівність їхніх прав.

На відміну від ситуації, коли освітній конфлікт вирішує дорослий або інша авторитетна особа яка самостійно ухвалює рішення, медіація передбачає активну участь обох сторін у пошуку виходу із ситуації. Завдання медіатора полягає в тому, щоб організувати безпечне обговорення, забезпечити можливість висловитися кожному учаснику, допомогти з'ясувати причини непорозуміння та сприяти пошуку рішення, яке сторони вважатимуть прийнятним. Медіатор не повинен бути суддею, обирати сторону одного з учасників або нав'язувати власне бачення справедливості. Його роль полягає у створенні умов для конструктивного діалогу. При цьому важливо наголосити, що медіатор не надає сторонам готових порад щодо вирішення конфлікту та не приймає рішення замість них. Він допомагає учасникам самостійно визначити можливі шляхи подолання суперечки. Саме така особливість відрізняє медіацію від звичайного повчання або дисциплінарного втручання.

Одним із напрямів упровадження медіації в освітній сфері є створення шкільних служб порозуміння. Їхня діяльність спрямована на розвиток навичок ненасильницького спілкування, співпраці, взаємоповаги та відповідального ставлення до власних дій. Методичні рекомендації Міністерства освіти і науки України щодо створення таких служб наголошують на їхньому значенні для формування безпечного освітнього середовища та розвитку конструктивних способів розв'язання конфліктів [2]. Подібні практики можуть застосовуватися не лише в закладах загальної середньої освіти, а й у закладах вищої та передвищої освіти і коледжах. У студентському середовищі конфлікти можуть бути пов'язані з виконанням спільних завдань, розподілом відповідальності, конкуренцією, особистими непорозуміннями або взаємодією між студентами та викладачами. Використання медіаційних підходів дає змогу не обмежуватися формальним припиненням суперечки, а працювати з її причинами.

Водночас практичне впровадження медіації потребує належної підготовки її учасників. Показовою в цьому контексті є практика, коли у школах чи окремих учнівських колективах обирають учня, відповідального за допомогу в розв'язанні конфліктів між однолітками. Такий підхід може сприяти розвитку відповідальності, лідерських якостей і взаємодопомоги. Проте сам факт обрання учня не гарантує його здатності ефективно виконувати функції медіатора. Якщо кандидатуру визначають переважно за популярністю, авторитетом серед однолітків або особистими симпатіями, обраний учень може не мати необхідних навичок для неупередженого врегулювання суперечок. Крім того, він може мати дружні стосунки з однією зі сторін, відчувати тиск з боку однокласників або не вміти зберігати конфіденційність. За таких обставин замість примирення можливе поглиблення конфлікту, поширення особистої інформації або виникнення відчуття несправедливості в одного з учасників. Тому важливо розрізняти обрання відповідального учня та підготовку учня-медіатора. Для ефективної діяльності шкільної служби порозуміння необхідні зрозумілі критерії відбору, добровільна згода учасників, відповідне навчання, супровід фахівця та визначені межі відповідальності. Учень-медіатор повинен

усвідомлювати, що його завданням є не покарання порушника, не захист друга і не самостійне розслідування ситуації, а допомога сторонам у конструктивному спілкуванні [3; 4].

Особливу увагу слід приділяти ролі практичного психолога закладу освіти. Саме психолог може організовувати навчання з основ медіації, розвивати в учнів і педагогів навички активного слухання, саморегуляції, розпізнавання емоцій, ненасильницької комунікації та конструктивного реагування на суперечності. Він також може консультувати педагогічний колектив щодо вибору відповідних способів реагування на конфліктні ситуації та допомагати визначати випадки, у яких медіація є недоцільною або потребує залучення інших фахівців. Водночас не варто зводити врегулювання всіх конфліктів виключно до роботи психолога. Формування безпечного освітнього середовища є спільною відповідальністю адміністрації закладу, педагогічних працівників, психологічної служби, учнівського або студентського самоврядування та інших учасників освітнього процесу. Водночас і педагоги повинні володіти базовими знаннями про природу конфліктів, способи ненасильницького спілкування та їх вирішення. При цьому проведення медіації має здійснювати підготовлений медіатор, який дотримується принципів нейтральності, добровільності та конфіденційності.

Одним із напрямів удосконалення медіації в освітньому середовищі є проведення навчальних занять, лекцій і тренінгів для педагогів, учнів та студентів. Їх варто організовувати не лише після виникнення конфліктів, а й для їх профілактики. Мета таких заходів – навчити учасників освітнього процесу спокійно висловлювати свою думку, слухати інших і знаходити спільні рішення. Для учнів і студентів варто проводити практичні вправи та рольові ігри, у яких вони зможуть розглянути конфліктні ситуації й спробувати знайти вихід із них. Важливо навчити їх не шукати винного, а намагатися зрозуміти обидві сторони та допомогти їм дійти згоди.

Водночас медіація підходить не для всіх випадків. Якщо йдеться про насильство, булінг або загрозу безпеці, перш за все потрібно захистити

постраждалу особу та вжити необхідних заходів. Медіація не повинна замінювати реагування на такі випадки.

Таким чином, медіація є важливим способом вирішення конфліктів у закладах освіти, адже допомагає учасникам краще розуміти одне одного, поважати чужу думку та знаходити спільні рішення. Її головна мета полягає не в пошуку винного, а в тому, щоб з'ясувати причини конфлікту та допомогти сторонам дійти згоди. Відтак, для ефективного вирішення конфліктів необхідно не лише створювати служби порозуміння, а й навчати учасників освітнього процесу правильно спілкуватися та знаходити вихід зі складних ситуацій. Це допоможе створити більш безпечне й доброзичливе середовище, у якому кожен матиме можливість бути почутим і зможе мирно розв'язувати суперечки.

Література:

1.Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про методичні рекомендації щодо створення та функціонування шкільних служб порозуміння : лист Міністерства освіти і науки України від 25 липня 2016 року № 2.1/10-1828. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1828729-16#Text

3. Яремко О., Оленчук Н. Роль медіації в освітньому просторі України. *Трансформаційні процеси соціально-гуманітарної освіти сучасної України в умовах війни: виклики, проблеми та перспективи : матер. II міжн. Наук.-практ. конф-ції (м. Тернопіль, 20–22 червня 2024 року*). Тернопіль: ЗУНУ, 2024. С. 41-2.

4. Яремко О., Дзюбак С. Медіація як спосіб врегулювання конфліктів в освітньому середовищі. *Актуальні проблеми правознавства*. 2025. №2 (42). С.150-156.

TIMELY RESPONSE AND PREVENTION: UNIVERSITY MEDIATION CENTER AS A TOOL FOR RESOLVING CONFLICTS BETWEEN EDUCATIONAL PROCESS PARTICIPANTS

СВОЄЧАСНЕРЕАГУВАННЯТАПРЕВЕНЦІЯ: УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙЦЕНТРМЕДІАЦІЇЯКІНСТРУМЕНТВРЕГУЛЮВАННЯКОНФЛІКТІВМІЖУЧАСНИКАМИОСВІТНЬОГОПРОЦЕСУ

Serednytska I. A.
Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Civil Law Disciplines, Odesa State University of Internal Affairs, Odesa, Ukraine

Середницька І. А.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, Одеський державний університет внутрішніх справ, Одеса, Україна

Сучасний заклад вищої освіти функціонує в умовах системних суспільних викликів, адаптації до змішаних та дистанційних форматів навчання й загального зростання психоемоційного напруження у суспільстві. Зазначені чинники не лише підвищують ризик виникнення непорозумінь між здобувачами вищої освіти, викладачами та адміністрацією, а й суттєво ускладнюють традиційну комунікацію [1]. Конфлікти в академічному середовищі торкаються чутливих питань оцінювання знань, академічної доброчесності, дотримання етичних норм та виконання посадових обов'язків. Водночас специфіка освітньої спільноти полягає в тому, що більшість суперечностей на початкових етапах мають латентний, прихований характер, поступово накопичуючи деструктивний потенціал.

Застосування стандартного дисциплінарно-адміністративного інструментарію (подача скарг, проведення службових перевірок, засідання комісій) зазвичай відбувається «по факту», коли конфлікт вже перейшов у відкриту ескалаційну фазу. Такий підхід орієнтований на встановлення вини та застосування стягнень, що часто призводить до репутаційних втрат сторін,

поглиблення затаєної образи та руйнування академічного середовища [2]. Натомість концепція «Університет 3.0» вимагає від закладу вищої освіти бути безпечним та ментально стійким простором, де пріоритетом є не покарання, а збереження людських взаємин, взаємоповаги та академічної згоди. Ключову роль у реалізації цієї місії відіграє спеціалізований Університетський центр медіації, функціонал якого повинен виходити за межі виключно навчальної практики та розглядатися як дієвий внутрішній механізм превенції й своєчасного розв'язання спорів.

Центральною категорією функціонування університетської медіації є саме фактор своєчасності (раннього втручання). Динаміка будь-якого академічного конфлікту розгортається від первинного комунікативного збою та накопичення психологічного дискомфорту до формалізації претензій у вигляді письмових скарг. Запровадження інституту своєчасної медіації дозволяє перехопити конфліктну ситуацію на стадії її зародження - під час виникнення перших ознак напруження чи непорозуміння щодо організаційних аспектів освітнього процесу [3].

Особливе місце у системі оперативної реакції посідає премедіаційний розгляд конфлікту (премедіація) - фаза первинного індивідуального контакту фахівця Центру медіації зі сторонами суперечки. На відміну від повноформатної медіаційної сесії, премедіація орієнтована на швидку діагностику характеру спору, зняття гострого психоемоційного напруження та інформування учасників про сутність і переваги альтернативного врегулювання. Практика показує, що значна частина академічних непорозумінь виникає не через об'єктивний юридичний предмет спору, а через дефіцит виваженого комунікативного контакту, викривлене сприйняття дій іншої сторони чи відсутність безпечного простору для висловлення побоювань [4, с. 232-242].

Своєчасно проведений премедіаційний розгляд забезпечує можливість надшвидкого розв'язання суперечності. Більш того, у значній кількості випадків саме на етапі премедіації відбуваються повна трансформація позицій сторін та

остаточне нівелювання конфлікту. Можливість у конфіденційній формі висловити власну позицію нейтральній особі (медіаторові), отримати професійний рефреймінг ситуації та переосмислити власні інтереси часто виявляється достатньою для того, щоб сторони самостійно відновили конструктивний діалог і відмовилися від взаємних претензій без проведення повноцінної процедури медіації чи подання офіційних скарг [5]. Таким чином, премедіація виступає найоперативнішим та найменш ресурсомістким фільтром на шляху ескалації внутрішньоуніверситетських спорів.

Якщо ж суперечність вимагає подальшої узгоджувальної роботи, раннє залучення медіатора забезпечує ефективне відокремлення позицій від глибинних інтересів сторін. Поєднання цивільно-правових принципів медіації із психологічними техніками фасилітації дає змогу виявити справжні мотиваційні чинники учасників конфлікту. На відміну від офіційних комісій, де кожне слово може бути використане як доказ для дисциплінарного стягнення, процедура гарантує повну закритість обговорення, що суттєво знижує рівень захисної агресії сторін.

Не менш вагомим є превентивний потенціал Університетського центру медіації, який розгортається на індивідуальному та системному рівнях. На індивідуальному рівні успішний досвід премедіації та медіації трансформує переговори на особливу форму конструктивної соціальної взаємодії у вищій школі, формуючи у її учасників - як студентів, так і викладачів - стійкі навички ненасильницького спілкування, рефлексії та самостійного паритетного врегулювання майбутніх суперечностей [6]. На системному рівні систематизація та знеособлений аналіз звернень (у тому числі тих, що були успішно нівельовані ще на стадії премедіаційного розгляду) дозволяє виявляти «типові точки напруження» у закладі вищої освіти.

Для практичного втілення ідеї своєчасного реагування необхідна відповідна інституціоналізація та нормативна адаптація внутрішніх процедур закладу вищої освіти. Ключовим інструментом розширення застосування відновних практик є інтеграція медіаційного застереження до локальних актів

вишу - Правил внутрішнього розпорядку, Кодексу академічної доброчесності та Положення про організацію освітнього процесу. Таке застереження повинно визначати звернення до Центру медіації та проходження премедіаційного розгляду як першочерговий та рекомендований етап розв'язання внутрішніх суперечностей до моменту подачі офіційної скарги чи ініціювання дисциплінарного провадження.

Разом із тим, виникає потреба у розробці та впровадженні Положення про оперативну фасилітацію та премедіацію академічних спорів[7]. Зазначена процедура повинна передбачати чіткі й стислі часові рамки: звернення протягом кількох днів з моменту виникнення непорозуміння, проведення премедіаційної зустрічі протягом 24–48 годин та, за потреби, безпосередню фасилітативну сесію у найкоротші строки. Офіційне закріплення таких механізмів гарантує учасникам освітнього процесу швидкий та доступний спосіб розв'язання чи повного нівелювання проблеми без зайвої бюрократизації.

Отже, Університетський центр медіації в умовах сучасних суспільних трансформацій перетворюється на важливий елемент забезпечення якості вищої освіти та інституційного самоврядування. Акцент на своєчасності реагування та превентивності дозволяє зупиняти ескаляцію спорів на латентній стадії, запобігати професійному та навчальному виснаженню, а також послідовно формувати у вищій школі стійку культуру діалогу, взаємоповаги та академічного миру.

Література:

1. Яремко О.М. Право на медіацію як соціальну послугу: проблеми реалізації в територіальних громадах України. *Ужгородський національний університет: Науковий вісник. Серія: Право*. 2023. Вип. 70. С. 419-424. URL: DOIhttps://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.2.68

2. Османова А.М. Роль резильєнтності в запобіганні ескалації конфліктів в умовах соціальної нестабільності. *Ментальне здоров'я.* 2026. № 1.С.163-167. URL: https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/article/view/184/175

3. Коваленко А.Ф. Медіація як інструмент захисту права на освіту. *Поліцейська медіація як інструмент захисту прав та свобод людини: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 20 верес. 2023 р.)*. Одеса : ОДУВС, 2023. С.44-48. URL: https://oduvs.edu.ua/uploads/materiali_III_Mizhnarodnoyi_naukovo_praktichnoyi_979a5bc85a.pdf

4. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. – Одеса : Екологія, 2019. – 456 с. URL: https://legalaid.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/mediatsiya-u-profesijnij-diyalnosti-yurysta.pdf

5. Герасимчук С.С. Медіація як один із видів альтернативного вирішення спорів: визначення, переваги та недоліки. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету.* 2024. Серія ПРАВО. Випуск 82: частина 1. С.270-274. URL: https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2024/05/43.pdf

6. Запотічна Р.А., Сковронська І.Ю. Переговори як особлива форма соціальної взаємодії у юридичній практиці *Науковий вісник Ужгородського національного університету.*Серія: Право.2026. №93 (т.1) С.90-95 URL: https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/issue/view/20602

7. Степаненко В.І. Засоби фасілітації у формуванні критичного мислення здобувачів вищої освіти соціономічних спеціальностей. *Вісник Львівського національного університету імені Тараса Шевченка* .2022. № 6 (354). С.86-91. URL: https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/9586/13.%20Stepanenko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MEDIATION IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE PSYCHOLOGISTS: DEVELOPING MEDIATION COMPETENCIES THROUGH PRACTICE-ORIENTED LEARNING

МЕДІАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ: ФОРМУВАННЯ МЕДІАЦІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНОМУ НАВЧАННІ

Osmanova A. M.
Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology and Pedagogy,
National University of Kyiv-Mohyla Academy
Kyiv, Ukraine

Османова А.М.
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки
Національного університету «Києво-Могилянська академії
Київ, Україна

Сучасні соціальні умови актуалізують потребу у фахівцях психологічного профілю, здатних не лише здійснювати психологічну діагностику, консультування та психокорекційну роботу, а й ефективно взаємодіяти з особами, залученими до конфліктних ситуацій. Професійна діяльність психолога передбачає роботу з різними формами міжособистісної та соціальної взаємодії, що зумовлює необхідність розвитку здатності аналізувати конфліктні ситуації, підтримувати конструктивну комунікацію, враховувати інтереси та потреби учасників взаємодії й сприяти пошуку прийнятних способів її оптимізації. У цьому контексті медіація може розглядатися як перспективний напрям розширення професійного інструментарію майбутнього психолога.

Актуальність формування медіаційних компетентностей у здобувачів психологічної освіти зумовлена розвитком медіації в Україні як окремого способу врегулювання конфліктів та поступовим формуванням системи професійної підготовки медіаторів. Ц. Оганісян, аналізуючи сучасний стан підготовки медіаторів в Україні, звертає увагу на необхідність подальшого

розвитку відповідної системи професійного навчання та забезпечення належного рівня професійної компетентності фахівців [3]. Сучасні проблеми та перспективи реформування підготовки медіаторів в Україні також розглядає К. В. Харківська, акцентуючи увагу на необхідності вдосконалення освітніх підходів і професійних вимог до медіаторів [4]. Водночас інтеграція окремих компонентів медіаційної підготовки до освітніх програм психологічного спрямування може створювати додаткові можливості для розвитку професійно значущих комунікативних, конфліктологічних, етичних та рефлексивних компетентностей.

Особливого значення в цьому контексті набуває проблема формування медіаційних навичок у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Зокрема, Т. Лесіна наголошує на необхідності поєднання теоретичної та практичної складових медіаційної підготовки, використання інтерактивних, тренінгових, рольових та імітаційних методів навчання, кейс-методу, а також створення умов для квазіпрофесійної діяльності здобувачів [1]. Такий підхід є особливо актуальним у підготовці майбутніх психологів, оскільки значна частина професійних компетентностей психолога формується безпосередньо через практичне опрацювання моделей професійної взаємодії.

Важливим теоретичним підґрунтям для визначення змісту медіаційних компетентностей є результати дослідження Y.-C. Shiao, R.-N. Shen, W.-W. Chen та ін., проведеного із застосуванням чотирираундового Delphi-методу. У межах дослідження було визначено ключові компетентності медіатора, серед яких знання відповідної нормативно-правової бази, розуміння потреб та інтересів учасників конфлікту, ефективна комунікація та компетентності у сфері розв’язання конфліктів [4]. Автори підкреслюють, що комунікативні та конфліктологічні компетентності потребують не лише теоретичного засвоєння, а й практичного відпрацювання в процесі навчання [4]. Це положення є принципово важливим для професійної підготовки психологів, оскільки саме практичне застосування знань дає можливість трансформувати їх у професійні вміння та навички.

Медіаційну компетентність доцільно розглядати як комплексне утворення, що інтегрує знання, практичні вміння, комунікативні навички, професійно значущі особистісні якості та здатність до професійної рефлексії. У цьому контексті В.О. Микитюк, С.О. Микитюк та В. В. Картавих акцентують увагу на необхідності збалансованого розвитку hardskills і softskills медіатора. До hardskills належать спеціальні знання, зокрема знання законодавчих засад, принципів і технік медіації. Softskills охоплюють комунікативні, переговорні, емоційно-регулятивні та інші навички, необхідні для ефективної взаємодії зі сторонами конфлікту [2]. Для підготовки майбутніх психологів таке поєднання є особливо значущим, оскільки їхня професійна діяльність також передбачає інтеграцію спеціальних психологічних знань із розвиненими навичками міжособистісної взаємодії.

Практичне формування зазначених компетентностей реалізується, зокрема, у межах викладання дисципліни «Практикум з медіації» для здобувачів спеціальності «Психологія» в Національному університеті «Києво-Могилянська академія». Зміст дисципліни поєднує теоретичну підготовку з опануванням базових професійних дій медіатора. Здобувачі не лише засвоюють поняття, принципи та етапи медіації, а й послідовно розвивають навички, необхідні для конструктивної комунікації та взаємодії зі сторонами конфлікту.

Значна увага приділяється формуванню комунікативних навичок, зокрема відпрацюванню технік активного слухання, уточнення, перефразування, резюмування та нейтрального формулювання. Окреме місце посідає робота з узагальненнями та емоційно забарвленими висловлюваннями. За допомогою уточнювальних запитань і переформулювання здобувачі навчаються конкретизувати позиції учасників, зменшувати оцінність висловлювань та переводити їх у більш точні й нейтральні формулювання. Це сприяє розвитку здатності підтримувати конструктивну комунікацію та знижувати потенційну конфліктогенність взаємодії.

Для інтеграції сформованих комунікативних умінь у цілісну модель професійної поведінки застосовуються рольові вправи та кейс-метод. Учасники

навчання по черзі виконують ролі медіатора та сторін конфлікту, аналізують змодельовані ситуації, визначають позиції, інтереси й потреби сторін, добирають відповідні комунікативні техніки та відпрацьовують окремі етапи медіаційної процедури. Після виконання вправ проводиться рефлексивне обговорення, під час якого аналізуються власні дії, труднощі у взаємодії, ефективність застосованих технік та можливості вдосконалення професійної поведінки.

Таким чином, практикоорієнтована організація навчання забезпечує поступовий перехід від засвоєння теоретичних знань до їх застосування у змодельованих професійних ситуаціях. Поєднання мінілекцій, практичних вправ, кейсів, рольового моделювання та рефлексії створює умови для комплексного розвитку медіаційних компетентностей майбутніх психологів. Такий підхід узгоджується з положеннями Т. Лесіної щодо необхідності практичного формування медіаційних навичок [1], а також із результатами Delphi-дослідження Shiaoetal., які підкреслюють важливість поєднання теоретичної підготовки з практичним опрацюванням комунікативних і конфліктологічних компетентностей [4].

Водночас інтеграція медіації у професійну підготовку психологів не повинна ототожнюватися з повноцінною професійною підготовкою медіатора. Навчання в межах психологічної освітньої програми спрямоване насамперед на формування компетентностей, які розширюють професійний інструментарій психолога у сфері роботи з конфліктами та міжособистісною взаємодією. Набуття окремих медіаційних компетентностей не означає автоматичного набуття статусу професійного медіатора, оскільки професійна діяльність у цій сфері передбачає відповідні вимоги до підготовки та кваліфікації [3; 4].

Отже, медіація може розглядатися як перспективний компонент професійної підготовки майбутніх психологів, що сприяє розширенню їхнього професійного інструментарію та розвитку професійно значущих компетентностей. Досвід викладання дисципліни «Практикум з медіації» демонструє доцільність послідовного формування таких умінь через активне

слухання, уточнення, перефразування, резюмування, роботу з узагальненнями, нейтральне формулювання та моделювання медіаційних ситуацій. Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення критеріїв і показників оцінювання рівнів сформованості медіаційних компетентностей здобувачів психологічної освіти.

Література:

1. Лесіна Т. Формування медіаційних навичок у системі професійної підготовки майбутніх фахівців. *Науковий вісник Ізмаїльського державного гуманітарного університету*. 2025. № 72. С. 138–147. DOI: https://doi.org/10.31909/26168812.2025-(72)-14.138-147
2. Микитюк В.О., Микитюк С.О., Картавих В.В. Soft і hardskills медіатора: баланс компетенцій для успішного проведення медіації. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 18: Право*. 2024. Вип. 43. DOI: https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series18.2024.43.05
3. Оганісян Ц. Система підготовки медіаторів в Україні: сучасний стан та перспективи. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2 (117). С. 95–101. https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-2-95-101
4. Харківська К.В. Training of mediators in Ukraine: challenges and prospects for reform. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. 2025. Vol. 2, No. 89. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.8
5. Shiao Y.-C., Shen R.-N., Chen W.-W. et al. Programme of triple-I mediator education (TIME) to improve medical disputes in clinical settings in Taiwan: a Delphi study. *BMJ Open*. 2022. Vol. 12, No. 8. e058880. DOI: https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-058880

MEDIATION IN FOREIGN LANGUAGE EDUCATION AS A KEY SOFT SKILL FOR IT STUDENTS

МЕДІАЦІЯ У НАВЧАННІ ІНОЗЕМНИХ МОВ ЯК КЛЮЧОВА ГНУЧКА НАВИЧКА ДЛЯ СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Tonenchuk T.V.
Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Foreign Languages for Natural Sciences
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Тоненчук Т.В.
кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри іноземних мов для природничих факультетів
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Contemporary foreign language education in higher technical institutions is undergoing a structural paradigm shift. The traditional view of foreign language learning based on four isolated skills – listening, reading, speaking, and writing – has been replaced by an integrated model organized around four communicative modes: reception, production, interaction, and mediation [3; 6]. Driven by the CEFR Companion Volume, this model defines the learner as an active social agent who mobilizes plurilingual and pluricultural repertoires to co-construct meaning, facilitate understanding, and overcome communication barriers [7].

In the Information Technology (IT) sector, this shift is especially vital. Modern software engineering workflows, such as Agile, Scrum, and DevOps, depend on cross-functional collaboration and client interaction. Software engineers and system architects constantly act as intermediaries. They must decode intricate technical specifications, system architectures, and algorithmic constraints, translating or simplifying this information for clients, managers, product owners, and end-users [1].

University ESP instruction has historically treated technical English as a purely informational code. Consequently, IT graduates often struggle to explain technical concepts to non-experts or manage interpersonal misunderstandings in team settings [2; 8]. Integrating CEFR mediation descriptors into ESP curricula systematically

addresses this gap, transforming language study into a framework for developing essential soft skills such as empathy, active listening, sociolinguistic tact, and critical thinking.

Rooted in Vygotskian sociocultural theory [9], mediation in the CEFR Companion Volume [3] encompasses both social interaction and cognitive self-regulation. The framework establishes three primary categories of mediation activities:

*1. Mediating a Text.*Mediating a text involves processing source information to make it accessible to recipients facing linguistic, technical, or conceptual barriers. In IT education, key sub-skills include relaying specific information, processing technical texts (summarizing manuals and user stories), explaining visual data (flowcharts, API diagrams), and note-taking [3]. The central strategy is text simplification – amplifying dense technical jargon into clear, non-technical language.

2. Mediating Concepts. Mediating concepts focuses on facilitating collaborative knowledge construction. It includes collaborating in a group (constructing meaning, facilitating peer interaction) and leading group work (managing interaction, encouraging conceptual talk) [7]. IT students use concept mediation during sprint planning, system design brainstorming, and trade-off evaluations, deploying strategies like linking new ideas to previous knowledge and breaking down complex requirements.

3. Mediating Communication. Mediating communication targets relational and emotional aspects of interaction, including facilitating pluricultural spaces, acting as an intermediary, and managing delicate situations or disagreements [3]. In global software development, relational mediation equips future engineers with diplomacy and active listening to resolve client-developer miscommunications and team disputes [8; 1].

Table 1. Overview of CEFR Mediation Categories in IT ESP Context

CEFR Category	**Sub-Skills & Strategies**	**IT Professional Application**

Mediating a Text	Relaying info, explaining data, note-taking, simplifying jargon.	Translating technical specs and architecture into client-facing summaries.
Mediating Concepts	Collaborating in groups, managing interaction, conceptual talk.	Agile sprint planning, architecture reviews, joint problem-solving.
Mediating Communication	Facilitating pluricultural space, managing delicate disputes.	Handling client negotiations, feature trade-offs, and team conflict.

Developing mediation skills in IT language classes requires active, student-centered, and technology-enhanced methodologies such as *Problem-Based Learning (PBL), Action-Oriented Simulations, CALL Integration.*

PBL structures learning around complex, real-world engineering problems. Working in small teams with assigned roles (e.g., Lead Architect, Business Analyst, QA Lead), IT students move through problem identification, research, collaborative synthesis, and presentation. PBL intensively activates concept-based and text-based mediation, while fostering self-regulation and reflection.

Simulations involve client discovery interviews, technical pitches, incident post-mortems, and contract negotiations. Students practice rephrasing technical data for layperson audiences, followed by peer feedback and self-reflection on sociolinguistic tone and active listening.

Computer-Assisted Language Learning (CALL) tools enhance mediation in online settings. Platforms like Google Docs enable real-time collaborative documentation, Canva supports visual concept mediation, and Zoom breakout rooms facilitate peer discussions and jargon clarification.

Language mediation is a critical mode of communication and an indispensable soft skill for IT professionals. The CEFR Companion Volume provides a practical

framework for professionalizing university ESP instruction. The following recommendations are proposed:

1. Curriculum Alignment: Integrate explicit CEFR mediation descriptors into IT ESP syllabi.

2. Balanced Practice: Cover text, concept, and communication mediation, combining technical simplification with team conflict resolution.

3. Digital Tools: Utilize collaborative platforms (Google Docs, Canva, Zoom) for co-authoring and visual communication.

4. Formative Rubrics: Implement descriptor-based self- and peer-assessment rubrics to build metacognitive reflection.

Mediation training directly bridges hard technical knowledge and soft skills, developing employability traits such as adaptability, emotional intelligence, and collaborative leadership.

Bibliography:

1. Bondarenko O., Haieva P. Development of students' mediation skills in ESP. *Linguistic Mediation for Higher Education Language Instructors and Students*. Kyiv : Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, 2025. P. 13–16. URL: https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/ffaa115b-8b72-4ce5-91e5-1355b02f23d9/content

2. Chovancová B. Needs analysis and ESP course design: Self-perception of language needs among pre-service students. *Studies in Logic, Grammar and Rhetoric*. 2014. Vol. 38, No. 1. P. 43–57. DOI: https://doi.org/10.2478/slgr-2014-0031

3. Council of Europe. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment–Companion volume*. Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2020. URL: https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/cefr-companion-volume-and-its-language-versions

4. Kidd D. Mediation skills in the English language classroom. Cambridge : Cambridge University Press & Assessment, 2022. 64 p.

5. Lantolf J. P. (ed.). *Sociocultural Theory and Second Language Learning*. Oxford : Oxford University Press, 2000.

6. North B. The CEFR Companion Volume–What's new and what might it imply for teaching/learning and for assessment? *CEFR Journal–Research and Practice*. 2021. Vol. 4. P. 5–24. DOI: https://doi.org/10.37546/JALTSIG.CEFR4-1

7. North B., Piccardo E. *Developing Illustrative Descriptors of Aspects of Mediation for the Common European Framework of Reference (CEFR).* Strasbourg : Council of Europe, 2016. URL: https://rm.coe.int/168073ff31

8. Russell M. Communicating effectively: A competency framework for CEFR (2020) mediation skills in use. *e-TEALS*. 2023. Vol. 15. P. 1–28. DOI: https://doi.org/10.34619/qqi5-osyd

9. Vygotsky L. S. *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes* / ed. by M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, E. Souberman. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1978.

MEDIATION IN THE INTERDISCIPLINARY SUPPORT OF CHILDREN WITH HEARING IMPAIRMENT: INTERACTION BETWEEN FAMILY, EDUCATION AND THE REHABILITATION TEAM

МЕДІАЦІЯ У МІЖДИСЦИПЛІНАРНОМУ СУПРОВОДІ ДІТЕЙ ІЗ ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ: ВЗАЄМОДІЯ СІМ'Ї, ОСВІТИ ТА РЕАБІЛІТАЦІЙНОЇ КОМАНДИ

Khomych O.V.
PhD, Associate Professor, Department of Pediatrics of Postgraduate Education,
Bogomolets National Medical University, Kyiv, Ukraine

Kondratenko I.V.
Audiologist, Otorhinolaryngologist, Department of Hearing and Speech Pathology "SUVAG",
St. Michael's Clinical Hospital of Kyiv, Kyiv, Ukraine

Хомич О.В.
доктор філософії (PhD), доцент, кафедра педіатрії післядипломної освіти,
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця
Київ, Україна

Кондратенко І.В.
сурдолог, отоларинголог відділення патології слуху і мовлення «СУВАГ»
КНП «Свято-Михайлівська клінічна лікарня м. Києва», Україна

Порушення слуху в дитячому віці впливає не лише на слухове сприйняття, а й на формування мовлення, комунікацію, навчання, соціальну участь та взаємодію дитини з оточенням [1, с.134]. Сучасний підхід до допомоги дітям із порушеннями слуху передбачає перехід від ізольованої медичної моделі до інтегрованої людиноцентричної допомоги. Всесвітня організація охорони здоров'я наголошує на необхідності поєднання медичних, реабілітаційних, освітніх і соціальних компонентів та активної участі сім'ї у прийнятті рішень [2, с. 112].

Особливого значення така взаємодія набуває у дітей, які користуються слуховими апаратами або кохлеарними імплантами [3, с. 55]. Технологічне відновлення доступу до звукової інформації є лише одним із етапів тривалого

процесу. Подальший результат залежить від слухомовленнєвої реабілітації, послідовності занять, підтримки батьків, підготовленості педагогів та можливості переносити сформовані навички у повсякденне й освітнє середовище. Сучасні принципи сімейно-центрованого раннього втручання для дітей із порушеннями слуху підкреслюють доступність підтримки, партнерство з родиною, міжпрофесійну співпрацю та регулярний моніторинг розвитку дитини [4, с. SI40–SI43].

Мета роботи обґрунтувати роль медіаційного підходу в міждисциплінарному супроводі дітей із порушеннями слуху та визначити основні напрями його застосування у взаємодії сім'ї, закладу освіти й реабілітаційної команди.

Проведено аналітичне узагальнення сучасних міжнародних підходів до сімейно-центрованої допомоги дітям із порушеннями слуху, міждисциплінарної реабілітації, освітньої інклюзії та взаємодії батьків і фахівців.

Аналіз сучасних підходів засвідчив, що ефективний супровід дітей із порушеннями слуху потребує узгодженої взаємодії сім'ї, закладу освіти та реабілітаційної команди. Відмінності у баченні потреб дитини, підходах до її реабілітації та освітньої підтримки можуть ускладнювати спільне прийняття рішень. У результаті аналізу визначено основні зони потенційної неузгодженості, у яких застосування медіаційного підходу може сприяти налагодженню конструктивної взаємодії між усіма учасниками супроводу.

Першою потенційною зоною неузгодженості є взаємодія «сім'я - реабілітаційна команда». Батьки можуть очікувати швидкого результату після слухопротезування або кохлеарної імплантації, тоді як фахівці оцінюють прогрес з урахуванням віку, тривалості слухової депривації, часу користування пристроєм, мовленнєвого досвіду та супутніх чинників. Дослідження впливу педіатричної кохлеарної імплантації на сім'ю демонструють, що батьківські потреби охоплюють не лише терапію, а й освіту, фінансові витрати, сімейні обов'язки, підтримку громади та довготривале консультування [5, с. 6410–6423]. За таких умов медіаційна комунікація допомагає перевести дискусію з

протиставлення «очікування – обмеження» до спільного визначення реалістичних і вимірюваних цілей.

Другою зоною є взаємодія «сім'я - заклад освіти». Батьки та педагоги можуть по-різному оцінювати готовність дитини до навчання, потребу в адаптаціях, темп виконання завдань, особливості усного мовлення, необхідність додаткової підтримки та ступінь самостійності. В одному з досліджень готовності дітей із кохлеарними імплантами до навчання оцінки батьків і педагогів мали низьку узгодженість, причому педагоги частіше оцінювали окремі навчальні можливості нижче [6, с. 69-74]. Це ілюструє, що розбіжність позицій не обов'язково є наслідком небажання співпрацювати: сторони спостерігають дитину в різних умовах і користуються різними критеріями успішності.

Третьою зоною є взаємодія «заклад освіти – реабілітаційнакоманда». Сучасні дані свідчать, що педагоги інклюзивних шкіл можуть мати недостатні знання щодо специфічних освітніх потреб учнів із кохлеарними імплантами та особливостей користування пристроями. У дослідженні 2025 року автори виявили обмежені знання педагогів щодо потреб таких учнів і наголосили на необхідності співпраці між школою, фахівцями з кохлеарної імплантації, батьками та освітніми структурами [7, с. 251-266]. Отже, міжсекторальний контакт має бути не епізодичним, а структурованим і зрозумілим усім учасникам.

На основі проаналізованих підходів доцільно запропонувати практичну модель медіаційної взаємодії, у центрі якої перебуває дитина, а ключовими сторонами є сім'я, освітнє середовище та реабілітаційна команда. Модель може включати 6 послідовних етапів: визначення потреб і сильних сторін дитини, окреме формулювання очікувань кожної сторони, виявлення зон розбіжностей, формування спільних коротко- і довгострокових цілей, розподіл відповідальності між учасниками, повторну оцінку результатів із корекцією плану. Такий алгоритм не підміняє клінічне або педагогічне рішення, а створює умови, за яких рішення стає зрозумілим, погодженим і прийнятним для всіх

сторін [8, S.I85-I92]. Саме тому успішність кохлеарної імплантації доцільно оцінювати не лише за аудіологічними та мовленнєвими показниками, але й за тим, наскільки узгоджено функціонує система «дитина - сім'я - реабілітація - освіта».

Медіація може розглядатися як перспективний інструмент міждисциплінарного супроводу дітей із порушеннями слуху, спрямований на попередження та конструктивне врегулювання розбіжностей між сім'єю, закладом освіти й реабілітаційною командою. Її застосування є особливо доцільним у ситуаціях, що потребують узгодження реабілітаційних цілей, освітніх адаптацій, очікувань щодо результатів кохлеарної імплантації та розподілу відповідальності між учасниками. Дитиноцентрична модель медіаційної взаємодії може сприяти безперервності супроводу, підвищенню залученості сім'ї та формуванню узгодженого інклюзивного освітнього маршруту.

Література:

1. Marushko Y., Kondratenko I., Khomych O., Khodakivska S. Implementation of assistive technologies for rehabilitation of children with hearing impairments. Medical Science of Ukraine. 2026. Vol. 22, No. 2. P. 133–143. DOI: 10.32345/2664-4738.2.2026.14

2. World Health Organization. World report on hearing. Geneva : World Health Organization, 2021. 252 p.

3. Marushko Yu. V., Kondratenko I. V., Khomych O. V., Khodakivska S. P. Neonatal hearing screening in children: international recommendations and Ukrainian realities. Modern Pediatrics. Ukraine. 2025. No. 8(152). P. 54–63. DOI: 10.15574/SP.2025.8(152).5463

4. Moodie STF, Moeller MP, Szarkowski A, et al. Family-Centered Early Intervention Deaf/Hard of Hearing (FCEI-DHH): Methods. J Deaf Stud Deaf Educ. 2024;29(SI):SI40-SI52. doi:10.1093/deafed/enad034

5. de Beer C., Bennett R. J., Eikelboom R. H., le Roux T. Impact of paediatric cochlear implantation on family life: a conceptual framework informed by parents. Disability and Rehabilitation. 2024. Vol. 46, No. 26. P. 6410–6423. DOI: 10.1080/09638288.2024.2337094

6. Umat C., Mukari S. Z.-M. S., Nordin N. et al. Mainstream school readiness skills of a group of young cochlear implant users. International Journal of Pediatric Otorhinolaryngology. 2018. Vol. 107. P. 69–74. DOI: 10.1016/j.ijporl.2018.01.031

7. Kisanga S. E., Foya Z. O. Enhancing support for pupils with cochlear implants in Tanzania's inclusive primary schools: a wake-up call for a strong collaborative approach. Cochlear Implants International. 2025. Vol. 26, No. 4. P. 251–266. DOI: 10.1080/14670100.2025.2538981

8. Szarkowski A. et al. Family-Centered Early Intervention Deaf/Hard of Hearing (FCEI-DHH): Call to Action. Journal of Deaf Studies and Deaf Education. 2024. Vol. 29, Suppl. 1. P. SI105–SI111. DOI: 10.1093/deafed/enad041

THE POTENTIAL OF LEGAL CLINICS IN THE DEVELOPMENT OF MEDIATION

ПОТЕНЦІАЛ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК У РОЗВИТКУ МЕДІАЦІЇ

Shvaiko I. Ye.
Second-year Master's student, Educational and Research Institute of Law,
State Tax University
Irpin, Ukraine

PidhorodetskyiV.O.
Head of the "Legal Clinic" Educational Laboratory, Assistant at the Department of Theory and History of State and Law, Educational and Research Institute of Law,
State Tax University
Irpin, Ukraine

Швайко І.Є.
Студент навчально-наукового інститут права Державного податкового університету
Ірпінь, Україна

Підгородецький В.О.
Завідувач навчальної лабораторії «Юридична клініка», викладач кафедри кримінального права та процесу навчально-наукового інститут права Державного податкового університету
м. Ірпінь, Україна

Воєнний стан і пов'язане з ним зростання кількості правових конфліктів загострили потребу в способах захисту прав, які не вимагають тривалого судового розгляду та значних витрат. Одним із них є медіація. Відповідно до Закону України «Про медіацію» від 16.11.2021 № 1875-IX (далі – Закон про медіацію), це позасудова добровільна конфіденційна структурована процедура, під час якої сторони за допомогою нейтрального медіатора шукають взаємоприйнятне рішення [1]. Конституційну гарантію права на професійну правничу допомогу конкретизує Закон України «Про безоплатну правничу допомогу» від 02.06.2011 № 3460-VI, який відносить до первинної правничої допомоги й підтримку в позасудовому врегулюванні спорів, зокрема через медіацію [2]. На перетині цих двох напрямів перебувають юридичні клініки закладів вищої освіти, проте їхній потенціал у розвитку медіації

використовується лише частково. У статті обґрунтовано, що юридичні клініки можуть і повинні стати повноцінними суб'єктами медіації за умови дотримання чітких організаційних меж та оновлення нормативної бази.

Передусім слід звернути увагу на правові засади. Закон про медіацію не містить ані прямого дозволу, ані заборони щодо залучення студентів чи працівників клінік як медіаторів. Головна вимога до медіатора – проходження базової підготовки, а сторони за потреби можуть самостійно встановити додаткові вимоги до його освіти чи досвіду. Водночас законодавство про безоплатну правничу допомогу не включає клініки до переліку суб'єктів первинної правничої допомоги, що створює колізію. Вирішити її доцільно шляхом закріплення відповідних положень у Законі про медіацію. До того ж діяльність клінік досі регулює Типове положення про юридичну клініку вищого навчального закладу України, затверджене наказом МОН України від 03.08.2006 № 592, яке застаріло й не містить норм про медіацію [3, с. 108–109]. Отже, нормативне підґрунтя для клінічної медіації існує, але воно фрагментарне й потребує оновлення.

Освітній потенціал клінік у цій сфері найочевидніший. Медіація дає студентам змогу опанувати не лише правову аргументацію, а й ведення переговорів, активне слухання та роботу з інтересами сторін, тобто навички, яких бракує традиційному академічному навчанню [3, с. 106; 6].

Практичний потенціал доцільно розглядати крізь призму моделей взаємодії клінік із зовнішніми суб'єктами. У партнерській (мережевій) моделі клініка стає вузлом співпраці з органами публічної влади та громадськими організаціями. Про результативність такого підходу свідчить досвід навчальної лабораторії «Юридична клініка» Державного податкового університету: за чотири роки допомогу отримали понад 3500 громадян, а до практичної підготовки було залучено понад 150 студентів [4, с. 331]. Крім того, на постійній основі проводяться спільні прийоми громадян з Ірпінським відділом обслуговування громадян Головного управління Пенсійного фонду України в Київській області та з управлінням ветеранської політики Ірпінської міської ради [5, с. 93–94]. На

нашу думку, додавання до таких прийомів медіаційного компонента дало б змогу розв'язувати не лише поодинокі питання, а й конфлікти, що виникають навколо спадкування, поділу майна, сімейних та інших відносин, особливо серед ветеранів і внутрішньо переміщених осіб. Перспективним видається й створення на базі клінік медіаційних центрів, зокрема для врегулювання спорів між фінансовими установами та споживачами послуг.

Інтеграційна модель дає змогу вибудувати для особи цілісний «правовий маршрут» – від первинної консультації до професійного представництва. Стосовно медіації він може виглядати так: клініка надає первинну консультацію, оцінює придатність спору до позасудового врегулювання й пропонує медіацію, а в разі її безрезультатності скеровує особу до центру з надання вторинної правничої допомоги, куди вона приходить уже зі сформульованою позицією та зібраними документами [5, с. 94–95]. Такий підхід узгоджується з частиною другою статті 124 Конституції України, за якою законом може бути встановлено обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору. Менторська модель, своєю чергою, передбачає залучення адвокатів як носіїв практичних компетентностей і професійної етики. Особливого значення тут набуває «клінічна спадкоємність»: випускники-адвокати, які колись навчалися в клініці, передають досвід студентам. Для медіації це означає можливість сформувати стійку спільноту адвокатів-медіаторів, пов'язаних із клінікою [5, с. 96].

Не менш вагомим є соціальний вимір. Система безоплатної правничої допомоги працює в умовах недостатнього фінансування, кадрового дефіциту та скорочення мережі місцевих центрів, що ускладнює доступ до допомоги в сільській місцевості й на віддалених територіях. Водночас система активно цифровізується, а молодь має необхідну технологічну обізнаність, тому студенти-клініцисти можуть долучатися до організації дистанційної медіації та правопросвітницької роботи, роз'яснюючи громадянам переваги примирних процедур. Розвиток медіації в клініках дає змогу частково розвантажити суди й систему безоплатної допомоги без зниження рівня захисту прав [6, с. 334].

Водночас роль клініки як медіатора має чіткі межі, і саме їх дотримання, на нашу думку, підтверджує обґрунтованість викладеної позиції. Медіатор зобов'язаний залишатися нейтральним і не консультувати сторони щодо суті спору, а це суперечить традиційній функції клініки як консультанта клієнта. Тому одна й та сама особа не може одночасно консультувати сторону та проводити медіацію в тій самій справі; ці функції слід розмежувати організаційно, виділивши в структурі клініки окремий медіаційний підрозділ. Студент може виступати медіатором лише після проходження базової підготовки, за відсутності заперечень сторін і під наглядом сертифікованого медіатора. За таких умов аргументи опонентів про ризик недостатньої кваліфікації втрачають вагу: закон такої практики не забороняє, суспільна потреба в доступних примирних процедурах очевидна, а освітній ефект беззаперечний [3, с. 110].

Підсумовуючи, юридичні клініки мають реальний потенціал для розвитку медіації, який проявляється в підготовці майбутніх медіаторів, наданні доступних примирних послуг і формуванні правової культури. Для його реалізації доцільно закріпити роль клінік у системі правничої допомоги шляхом внесення відповідних змін до законодавства, інтегрувати базову підготовку медіатора до клінічних програм, а також поєднувати партнерську, інтеграційну та менторську моделі взаємодії з органами влади й адвокатурою, адже лише їх сукупність забезпечує синергетичний ефект.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Про безоплатну правничу допомогу: Закон України від 02.06.2011 № 3460-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text

3. Ільніцька О.А., Дяченко С.В. Медіація в діяльності юридичної клініки. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. Вип. 3 (12). С. 104–113. DOI: https://doi.org/10.33244/2617-4154.3(12).2023.104-113

4. Омельчук Л.В., Ютовець О.С., Підгородецький В.О. Безоплатна правнича допомога в Україні: виклики сьогодення та потенціал молоді у правозахисній сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право.* 2026. Вип. 93, ч. 1. С. 329–335. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.1.45

5. Підгородецький В.О. Моделі взаємодії юридичних клінік із суб'єктами публічної влади та адвокатури: теоретичний аналіз і практичний досвід. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса.* 2026. Т. 1, № 2. С. 91–98. DOI: https://doi.org/10.31558/2786-5835.2026.1.2.11

6. Новосад І.В. Роль медіації в діяльності юридичної клініки. *Історико-правовий часопис.* 2023. № 2 (21). С. 49–53. DOI: https://doi.org/10.32782/2409-4544/2023-2/7

MEDIATION AS A TOOL FOR A SAFE EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТВОРЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Yuvkovetska Y. O.
PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Foreign Philology and Translation,
State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine

Ювковецька Ю. О.
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри іноземної філології та перекладу,
Київський державний університет торгівлі та економіки
Київ, Україна

In the contemporary globalized educational landscape, higher education institutions (HEIs) are tasked not only with academic rigorousness and knowledge dissemination but also with creating a safe, equitable, and psychologically supportive environment for all stakeholders [1]. Safety within universities extends beyond physical security; it encompasses psychological safety, emotional well-being, respect for diversity, freedom of expression, and protection from harassment or institutional bullying. However, higher education settings naturally experience friction resulting from diverse socio-economic backgrounds, high-stakes academic competition, generational gaps between faculty and students, and administrative hierarchies [2].

Historically, universities have relied heavily on formal legalistic or administrative grievance procedures to address disputes. While necessary for serious legal infractions, these punitive or formal frameworks frequently fail in interpersonal conflicts (such as student-faculty misunderstandings, peer group polarization, or research team disputes). Traditional mechanisms tend to be adversary-based, resulting in clear 'winners and losers,' which often deepens institutional alienation, heightens anxiety, and erodes the social fabric of the academic community [3]. Therefore, establishing alternative, non-adversarial frameworks–specifically

educational mediation–has emerged as an urgent priority for modern university governance.

Educational mediation is grounded in transformative learning theory [4] and restorative justice principles [5]. Unlike arbitration or litigation, mediation in higher education is a voluntary, confidential process where a neutral third party facilitates dialogue between conflicting parties to reach a mutually acceptable agreement focused on relationship restoration and future collaboration. Key dimensions of a safe educational space through mediation include:

1. Psychological Safety and Voice: Mediation provides a non-judgmental space where participants can express vulnerabilities, fears, and grievances without immediate fear of academic or administrative sanction [6].

2. Restorative Justice vs. Retributive Discipline: Restorative processes focus on identifying harms, understanding root causes, and agreeing on actionable steps to repair relationships rather than assigning blame [5].

3. Intercultural Dialogue and Inclusivity: Universities host diverse international populations. Mediation acts as a cross-cultural translation tool, bridging communicative gaps born out of misaligned cultural norms or implicit biases [7].

4. Pedagogical Empowerment: Integrates conflict negotiation and emotional intelligence into the core educational experience, equipping future professionals with essential soft skills [8].

To effectively implement mediation in HEIs, it is critical to categorize the specific conflict dynamics operating within university environments and match them with appropriate mediation models. The main levels of academic conflict encompass:

– Student – Student disputes: Dormitory friction, group project free-riding, social media bullying, and student organization leadership competition. These are best resolved through Peer Mediation programs led by trained student mediators [3].

– Student – Faculty disputes: Grading disagreements, communication barriers, accusations of bias, and thesis supervision misunderstandings. These require Professional Academic Mediation by an Ombudsperson or neutral certified mediator [6].

– Faculty – Faculty disputes: Resource allocation, co-authorship conflicts, departmental governance, and inter-departmental competition, resolved via Institutional Co-Mediation [2].

– Student/Staff – Administration disputes: Policy enforcement, accessibility accommodations, tuition disputes, and structural institutional changes, which require Systemic Restorative Dialogue [1].

Successful integration of mediation requires more than sporadic conflict resolution; it necessitates a structured institutional architecture. HEIs should establish dedicated University Mediation Services (UMS) or Academic Ombudsperson Offices that operate independently from standard disciplinary boards [6]. The pillars of an effective university mediation service include structural neutrality and strict confidentiality, multi-tier training programs for staff and student volunteers, clear triage protocols delineating mediated cases from formal legal infractions, and embedding conflict resolution principles into student orientation and faculty development programs.

Research consistently demonstrates that environments characterized by psychological safety exhibit higher rates of academic engagement, lower dropout rates, and enhanced innovative research output [4]. When students and faculty know that conflicts can be addressed constructively without automatic fear of formal reprisal or public humiliation, they are far more likely to raise concerns early, report academic irregularities, and engage in healthy intellectual debate.

Furthermore, mediation directly supports academic integrity. Many cases of plagiarism or academic dishonesty stem from severe stress, poor time management, or unresolved conflicts with academic supervisors [7]. By providing mediation pathways to resolve underlying academic distress, HEIs address the root causes of academic misconduct rather than merely penalizing symptoms.

In conclusion, mediation is not merely a mechanism for dispute settlement; it is a foundational pillar of a modern, safe, and democratic educational environment in higher education institutions. Transitioning from punitive administration to

restorative mediation fosters emotional resilience, respects human dignity, and promotes sustainable academic success.

For higher education administrators, actionable implementation steps include drafting and officially adopting university-wide mediation policy guidelines embedded within the institutional code of conduct, allocating specialized physical spaces ('De-escalation Rooms') and funding for professional conflict resolution personnel, incorporating conflict resolution modules into mandatory student onboarding curricula, and establishing systematic monitoring mechanisms to assess campus climate and resolution success rates [8].

Bibliography:

1. UNESCO. Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris : UNESCO Publishing, 2021. 186 p. https://www.researchgate.net/publication/362352272_Reimagining_our_futures_together_a_new_social_contract_for_education_by_UNESCO_Paris_UNESCO_2021_186_pages_ISBN_978-92-3-100478-0

2. Cremin H., Bevington T. Positive peace in schools: Tackling conflict and creating a culture of peace in the classroom. London : Routledge, 2017. 162 p. https://www.researchgate.net/publication/316684219_Positive_Peace_in_Schools

3. Vargas M., High C. Institutionalizing mediation and restorative practices in higher education: A framework for campus safety. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2020. Vol. 42, No. 4. P. 412–429. https://www.tandfonline.com/toc/cjhe20/current

4. Mezirow J. Transformative learning: Theory to practice. *New Directions for Adult and Continuing Education.* 1997. Vol. 1997, No. 74. P. 5–12. https://www.ecolas.eu/eng/wp-content/uploads/2015/10/Mezirow-Transformative-Learning.pdf

5. Zehr H. The little book of restorative justice: Revised and updated. New York : Good Books, 2015. 112 p. https://archive.org/details/littlebookofrest0000zehr_e6w3

6. Bickmore K. Peacebuilding dialogue processes in Canadian schools: Restorative justice: Education for conflict transformation in spatial and social context. *Theoretical Inquiries in Law.* 2012. Vol. 13, No. 1. P. 215–244.

7. Edmondson A. C. The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Hoboken : John Wiley & Sons, 2018. 256 p. https://www2.mvcc.edu/shn/pdf/presentations/fearless-organization.pdf

8. Galtung J. Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization. London : SAGE Publications, 1996. 280 p. https://archive.org/details/peacebypeacefulm0000galt

THE ROLE OF SCHOOL MEDIATION IN RESOLVING STUDENT – TEACHER CONFLICTS

РОЛЬ ШКІЛЬНОЇ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННІ КОНФЛІКТІВ «УЧЕНЬ – УЧИТЕЛЬ»

Yavorivska O. I.
master's student West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor – PhD in Law, Associate Professor O. M. Yaremko

Яворівська О. І.
магістрантка Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Науковий керівник – кандидатка юридичних наук, доцентка О. М. Яремко

У сучасних закладах освіти конфлікти між учнем і вчителем нерідко ускладнюються характером їхніх відносин. Підліток прагне самостійності, хоче висловлювати власну думку та захищати особистісні межі. Учитель, зі свого боку, має організовувати навчання й підтримувати дисципліну. Якщо сторони по-різному розуміють вимоги або поведінку одна одної, звичайне непорозуміння може перерости у тривале протистояння.

Шкільна медіація дає можливість обговорити таку ситуацію за допомогою неупередженого посередника. Її значення пов'язане з повагою до учасників, можливістю бути почутими та пошуком домовленостей. Для сучасної школи цей підхід важливий, оскільки допомагає звертати увагу на причини суперечностей, а не обмежуватися реагуванням на їхні зовнішні прояви.

Взаємодія учня і вчителя охоплює навчальні завдання, правила поведінки та особисті взаємини. У матеріалі «Педагогічні конфлікти: види, причини виникнення» виокремлено конфлікти діяльності, поведінки та взаємин. Також показано, що в одній ситуації педагог може зосереджуватися на дисципліні, а учень - на потребі самовираження [1]. Без з'ясування цих відмінностей сторони можуть бачити лише небажання іншого співпрацювати.

Для підлітка важливим є пошук власного місця серед інших людей. У

популярному викладі теорії Е. Еріксона цей період пов’язується з формуванням ідентичності [2]. Це допомагає зрозуміти чутливість до оцінок і ставлення дорослих. Проте не кожну суперечку з учителем варто пояснювати підлітковим віком. Причиною можуть бути нечітка вимога, невдале зауваження або досвід попередніх непорозумінь.

Напруження посилюється, коли замість обговорення вчинку учасники переходять до оцінювання особистості. Висловлювання зі словами «ти завжди» чи «ти ніколи» залишають мало простору для пояснення. Повернути розмову до конкретної ситуації допомагають запитання: що сталося, як кожен це зрозумів і що потрібно змінити. При цьому важливо враховувати поведінку обох сторін.

У медіації учень і вчитель можуть пояснити, що саме їх зачепило та чого вони очікують надалі. За різким запереченням іноді стоїть потреба захистити свою гідність, а за суворою вимогою - намагання організувати роботу класу. Прояснення цих потреб не виправдовує образ чи тиску, але допомагає краще зрозуміти предмет суперечки. Домовленості можуть стосуватися способу висловлення зауважень, обговорення незгоди або подальшого спілкування.

У матеріалі про шкільну медіацію на сайті Ліцею № 33 міста Житомира звернено увагу на її навчально-виховне значення. Учасники вчаться слухати, приймати рішення та відповідати за власні вчинки [3]. Для конфліктів між учнем і вчителем ці можливості також важливі, хоча їх застосування потребує врахування різниці статусів.

Учитель оцінює навчальні результати та має професійні повноваження. Учень через це може побоюватися відверто говорити про незгоду. О. Яремко та С. Дзюбак зазначають, що відмінності соціальних та інституційних статусів можуть ускладнювати рівноправний діалог і вільне висловлення позиції стороною зі слабшим статусом [4, с. 151].

Отже, рівність у медіації не означає однакових обов’язків учня та вчителя. Вона передбачає можливість кожного висловитися, поставити запитання й не погодитися з пропозицією. Професійні обов’язки педагога та навчальні обов’язки учня при цьому зберігаються.

Потрібно також розрізняти медіацію однолітків і роботу з конфліктом «учень - учитель». Коли учні допомагають іншим учням домовитися, йдеться про взаємодію однолітків. У конфлікті з педагогом необхідно додатково оцінювати, чи може дитина вільно брати участь у розмові. Учитель - сторона конфлікту - не повинен одночасно виконувати роль медіатора.

Для організації медіації потрібні підготовлені фахівці, зрозумілий порядок звернення та відповідне приміщення. Значення підтримки адміністрації й умов роботи шкільної служби порозуміння висвітлено у матеріалі Ліцею № 33 міста Житомира [3]. Водночас адміністрація не має вимагати певного результату переговорів або контролювати їхній зміст.

На користь медіації можна навести кілька аргументів. Вона дозволяє обговорити питання, які заважають подальшій співпраці. Участь у пошуку рішення допомагає сторонам краще розуміти зміст домовленостей і власну відповідальність за їх виконання. Для учня це також досвід розмови, у якій його думку сприймають серйозно.

Медіація зосереджується на конкретній суперечності та можливих рішеннях. Вона не замінює психологічного консультування. Медіатор допомагає уточнювати сказане, перевіряти розуміння та підтримувати обговорення, але не вирішує конфлікт замість учасників.

Добровільність залишається необхідною умовою. Учень не повинен погоджуватися на зустріч через страх погіршення оцінок, а педагог - через тиск адміністрації. Окремого реагування потребують повідомлення про насильство, булінг, погрози чи приниження. Медіацію не можна використовувати для замовчування порушень або примушування до примирення.

Отже, шкільна медіація може допомогти учневі та вчителю обговорити суперечності і погодити подальшу взаємодію. Її можливості залежать від добровільності, підготовки медіатора та уваги до різниці статусів сторін. За дотримання цих умов вона може підтримувати довіру та культуру діалогу у школі, доповнюючи роботу із захисту прав дитини та створення безпечного освітнього середовища.

Література:

1. Педагогічні конфлікти: види, причини виникнення. Studentam.net.ua. URL: https://studentam.net.ua/content/view/2292/97/ (дата звернення: 11.10.2026).

2. Теорія розвитку особистості Еріка Еріксона: 8 стадій нашого життя. ALL about Life. URL: https://www.alife.com.ua/teoriyi-rozvytku-osobystosti-erika-eriksona-visim-stadij-rozvytku-osobystosti/ (датазвернення: 12.10.2026).

3. Шкільна медіація: ефективне вирішення конфліктів у навчальних закладах. Ліцей № 33 міста Житомира. URL: https://33.lic.zhitomir.ua/shkilna-mediacziya-efektyvne-vyrishennya-konfliktiv-u-navchalnyh-zakladah/ (дата звернення: 11.10.2026).

4. Яремко О., Дзюбак С. Медіація як спосіб врегулювання конфліктів в освітньому середовищі. Актуальні проблеми правознавства. 2025. № 2 (42). С. 150–156. DOI: https://doi.org/10.35774/app2025.02.150. (дата звернення: 11.10.2026).

8. МЕДІАЦІЯ: НОВІТНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНІ ПЕРСПЕКТИВИ

THE ISSUE OF PROFESSIONAL BURNOUT AND THE PRESERVATION OF A MEDIATOR'S PROFESSIONAL RESILIENCE

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СТІЙКОСТІ МЕДІАТОРА

Andrieieva Y. F.
Mediator, PhD in Psychological Sciences,
Associate Professor, Department of Psychology, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Андрєєва Я. Ф.
Медіаторка, кандидатка психологічних наук,
доцентка кафедри психології ЧНУ імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Професійна діяльність медіатора пов’язана з постійною взаємодією людей, які переживають конфлікт, емоційне напруження, образу, гнів, страх, розчарування або втрату довіри. Медіація передбачає необхідність одночасно підтримувати конструктивний діалог між сторонами, зберігати нейтральність і неупередженість, регулювати інтенсивність комунікації та створювати безпечний простір для пошуку взаємоприйнятних рішень. Звісно, це потребує від професіонала медіатора значних емоційних, когнітивних і комунікативних ресурсів.

Особливої актуальності проблема професійного вигорання набуває в умовах війни, коли медіатори, психологи інші представники гуманітарних професій, працюють із кейсами, ускладненими досвідом втрат, вимушеного переміщення, руйнування соціальних зв’язків, травматичних переживань і тривалої невизначеності. За таких обставин професійна діяльність вимагає не

лише розвинену технічну компетентність, а саме, володіння медіаційними процедурами і техніками і здатність витримувати інтенсивні емоції учасників, розвинену власну професійну рефлексію, яка дає можливість вчасно розпізнавати власні реакції та вміння зберігати внутрішню рівновагу.

Дослідження тематики професійного вигорання в різних професіях були і є доволі популярними в гуманітарних науках. Незважаючи на отримані позитивні результати впровадження різноманітних програм, які сприяють профілактиці професійного, емоційного вигорання, проблема залишається актуальною. Наприклад, в дослідженні колег (Марута Н., Панько Т., Федченко В., Семікіна О., Явдак І., Косовський В., Гончаренко І), яке було спрямоване на оцінювання емоційного вигорання психологів, які працюють в закладах психіатричної допомоги під час війни, встановлено, що 100,00 % психологів досліджуваної групи проявляли симптоматику синдрому емоційного вигорання. В умовах війни професійна діяльність психологів супроводжувалася ускладненням робочого процесу, що зумовлювалося збільшенням кількості пацієнтів, підвищенням психологічного напруження, погіршенням психологічного клімату та недостатнім фінансовим забезпеченням організації праці. Результати оцінювання професійної якості життя психологів засвідчили переважно середній рівень задоволеності співчуттям і професійного вигорання, тоді як за шкалою втоми від співчуття (вторинного травматичного стресу) у більшості респондентів було виявлено низькі показники [1]. Низка сучасних актуальних психологічних досліджень присвячена аналізу формування феномену емоційного і професійного вигорання, його причин, специфіки та ін. Дослідники аналізують особливості професійного стресу представників різних професій з метою окреслення можливих напрямів профілактики емоційного вигорання, спрямованих на підтримання та зміцнення психологічної стійкості особистості [1, 2, 3 та ін.]

Професійне вигорання медіатора доцільно розглядати як наслідок тривалого емоційного напруження, надмірних професійних вимог і недостатнього відновлення особистісних ресурсів. Відповідно до підходу

Всесвітньої організації охорони здоров'я, вигорання пов'язане з хронічним стресом на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися, характеризується виснаженням, психологічним дистанціюванням від професійної діяльності й зниженням відчуття професійної ефективності.

Специфіка професії медіатора полягає в необхідності працювати не лише зі змістом конфлікту, а й із його емоційною динамікою. Професіонал медіатор повинен залишатися уважним до потреб та інтересів обох сторін, розпізнавати приховані комунікативні бар'єри, регулювати темп взаємодії, витримувати прояви ворожості й водночас не втрачати здатності до рефлексії та професійного аналізу. Тривале перебування в такому режимі може спричиняти емоційне виснаження, зниження чутливості, роздратованість, труднощі концентрації та відчуття професійної неефективності. Також, важливим чинником ризику є емоційне залучення медіатора в конфліктну взаємодію, що вже свідчить про втрату нейтральності. Особливо складними є ситуації, у яких сторони демонструють високу інтенсивність емоцій, відмовляються від діалогу або очікують, що медіатор самостійно розв'яже конфлікт.

Вважаємо, що особливої уваги потребує вплив факторів вторинного травматичного стресу та емоційного виснаження. Під час роботи з людьми, які пережили травматичні події, медіатор може стикатися з емоційно важкими розповідями, яскравими реакціями учасників і переживаннями, що виходять за межі власного досвіду. Водночас ці явища не слід ототожнювати з професійним вигоранням: вони можуть перетинатися, але мають різні механізми та потребують уважного розрізнення. У цьому контексті особливо важливими є усвідомлення власних емоційних реакцій, розуміння меж професійної компетентності та своєчасне використання супервізійної підтримки.

Професійна стійкість медіатора передбачає здатність зберігати професійну позицію, гнучко реагувати на складну динаміку конфлікту, витримувати емоційне напруження без надмірного ототожнення з переживаннями сторін і вміння відновлюватися після психологічно складних сесій. Вона (стійкість) не означає емоційної відстороненості або байдужості. Навпаки, професійно

стійкий медіатор здатний залишатися емпатійним, зберігаючи водночас усвідомлення власних меж, відповідальність та критичність.

Розглянемо деякі професійні основи професійної стійкості: вважаємо, що провідною при цьому є рефлексивна позиція медіатора, якздатність аналізувати власні емоції, думки, тілесні реакції та поведінкові імпульси під час взаємодії зі сторонами. Рефлексія дає змогу вчасно помічати втрату внутрішньої рівноваги, розпізнавати власні упередження, уникати імпульсивних реакцій і повертатися до принципів нейтральності, добровільності та самовизначення сторін. Також, одним із ресурсів є усвідомлене ставлення до професійних вимог і можливостей. Медіатор відповідає за організацію процесу, підтримання конструктивної комунікації та дотримання етичних принципів, але, звісно, не може гарантувати примирення сторін або досягнення угоди. Розмежування відповідальності за процес і відповідальності учасників за власні рішення допомагає зменшувати надмірне емоційне навантаження та підтримувати реалістичне бачення професійних можливостей і впливів.

Регулярна супервізія, інтервізійні зустрічі із колегами, розвиток навичок саморегуляції та підтримання балансу між професійною діяльністю й особистим життям також є впливовими для підтримання професійного здоров'я медіатора. Особливого значення набуває культура професійної спільноти, у якій обговорення труднощів і визнання власної вразливості не сприймаються як ознаки недостатньої компетентності. Підтримка колег, обмін досвідом, доступність супервізії та можливість своєчасно відмовитися від справи або перенаправити її за наявності відповідних етичних чи професійних підстав колегам, сприяють не лише благополуччю медіатора, а й якості медіаційного процесу.

Отже, збереження психологічного благополуччя, професійної ефективності та етичної якості медіаційної практики є важливою проблемою. Збереження професійної стійкості передбачає поєднання індивідуальних стратегій саморегуляції, рефлексивної практики, супервізії, професійної взаємопідтримки

та належної організації праці. В умовах війни ці чинники набувають особливої ваги, оскільки здатність медіатора зберігати внутрішню рівновагу, емпатію та професійну позицію є важливою передумовою створення безпечного простору для діалогу й конструктивного врегулювання конфліктів.

Література:

1. Марута Н., Панько Т., Федченко В., Семікіна О., Явдак І., Косовський В., Гончаренко І. Особливості емоційного вигорання у психологів, що працюють у сфері ментального здоров'я під час війни. *Psychosomatic Medicine and General Practice.* 2026. Т. 11, № 2. URL: https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/730

2. Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. *Серія: Психологія.* 2025. № 1. С. 87–92. DOI: https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.16

3. Августюк М., Демидюк В. Основні психологічні характеристики емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. *Серія «Психологія».* 2024. № 17.

AVIATION MEDIATION AS A SPECIALIZED APPROACH TO DISPUTE RESOLUTION IN CIVIL AVIATION

АВІАЦІЙНА МЕДІАЦІЯ ЯК СПЕЦІАЛІЗОВАНИЙ НАПРЯМ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ

Antonova O. R.
Doctor of Sciences in Public Administration, Associate Professor
Professor of the Department of Management, Law and Educational Sciences
Ukrainian State Flight Academy, Mediator
Kropyvnytskyi, Ukraine

Антонова О. Р.
доктор наук з державного управління, доцент,
професор кафедри менеджменту, права та освітніх наук
Української державної льотної академії, медіатор
Кропивницький, Україна

Подальший розвиток медіації в Україні пов’язаний не лише з розширенням сфери її застосування, а й з урахуванням особливостей окремих категорій спорів. Дослідженню медіації як альтернативного способу врегулювання господарських спорів присвячені праці А. Толстих, В. Довгань, О. Боднарчук, І. Поліщук та В. Загороднюка [1-3]. Їхні дослідження дають підстави розглядати медіацію як спосіб вирішення конфліктів, що дозволяє враховувати інтереси сторін і сприяє збереженню ділових відносин. На нашу думку, цей підхід заслуговує на увагу й у сфері цивільної авіації, де договірні зв’язки між учасниками нерідко мають тривалий характер, а спори можуть ускладнюватися міжнародним елементом.

Авіаційні правовідносини мають комплексний характер. Їх регулювання ґрунтується на нормах національного законодавства, міжнародного публічного та приватного права, законодавства про захист прав споживачів і міжнародних авіаційних стандартах. Відносини у цій сфері охоплюють як повітряні перевезення пасажирів і багажу, так і договірну взаємодію авіаперевізників, аеропортів та інших суб’єктів авіаційної діяльності. Через це навіть звичайний

на перший погляд договірний конфлікт може потребувати врахування різних правових норм і специфіки авіаційної діяльності.

Основним нормативно-правовим актом у цій сфері є Повітряний кодекс України [4]. Він визначає правові засади діяльності цивільної авіації, регулює повітряні перевезення та закріплює права й обов'язки учасників авіаційних правовідносин. Водночас Кодекс не містить спеціального механізму врегулювання авіаційних спорів за допомогою медіації. Це, однак, не означає, що медіація в таких правовідносинах не допускається. Закон України «Про медіацію» [5] встановлює загальні правові засади проведення цієї процедури, зокрема у цивільних і господарських спорах. Тому медіація може застосовуватися у сфері цивільної авіації, якщо характер спору дозволяє сторонам самостійно домовитися про його врегулювання та дотримано вимог законодавства. Проблема полягає передусім у відсутності спеціального визначення авіаційної медіації та усталеного підходу до розуміння її особливостей. Ні Повітряний кодекс України, ні Закон України «Про медіацію» не містять такого поняття. Водночас визначення змісту авіаційної медіації має значення для розвитку галузевої спеціалізації медіаторів і належного врахування специфіки відповідних спорів.

Пропонуємо визначати *авіаційну медіацію як добровільну, конфіденційну та структуровану позасудову процедуру врегулювання спору у сфері цивільної авіації за участю нейтрального медіатора, під час якої сторони шляхом переговорів прагнуть досягти взаємоприйнятної домовленості без передання спору на вирішення суду або арбітражу.*

Запропоноване визначення спирається на загальні ознаки медіації, але враховує специфіку авіаційних правовідносин. Ідеться передусім про особливий предмет спору, різноманітність його учасників та можливий міжнародний характер правовідносин. Відповідно, медіатору важливо розуміти не лише загальні правила проведення переговорів, а й основи авіаційного права, договірного регулювання та відповідальності учасників авіаційної діяльності.

Водночас не всі питання, що виникають у цивільній авіації, можуть бути вирішені шляхом домовленості. Сторони не вправі змінювати своїми рішеннями

обов’язкові вимоги авіаційної безпеки, підміняти повноваження державних органів або порушувати права осіб, які не беруть участі в медіації. Тому застосування медіації потребує чіткого розмежування питань, щодо яких сторони можуть вільно домовлятися, і тих, врегулювання яких обмежене законом. Вважаємо, що авіаційну медіацію слід розглядати не як окремий правовий інститут, а як спеціалізований напрям застосування загального інституту медіації. Її специфіка визначається характером спорів, особливостями авіаційних правовідносин і необхідністю враховувати вимоги галузевого законодавства.

Отже, розвиток авіаційної медіації в Україні є перспективним напрямом спеціалізації медіаційної практики. На цьому етапі важливо сформувати належне наукове розуміння її змісту та меж застосування, спираючись на чинне законодавство й напрацювання українських дослідників у сфері альтернативного вирішення спорів.

Література:

1. Толстих А. Б. Медіація як альтернативний спосіб вирішення господарських спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2022. Вип. 71. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.29

2. Довгань В.М., Боднарчук О.І. Становлення та перспективи розвитку інституту медіації в Україні як одного із видів альтернативного вирішення господарських спорів. *Нове українське право.* 2022. № 1. DOI: https://doi.org/10.51989/NUL.2022.1.20

3. Поліщук І.В., Загороднюк В.В. Медіація як альтернативний позасудовий спосіб врегулювання господарських спорів. *Юридичний вісник.* 2022. № 3 (64). С. 168–174. DOI: https://doi.org/10.18372/2307-9061.64.16887

4. Повітряний кодекс України : Закон України від 19.05.2011 р. № 3393-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3393-17#Text

5. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

CONCEPT AND CLASSIFICATION OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION METHODS

ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Babyn A. O.
Master's student, Faculty of Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Academic supervisor - Prof. R. O. Havryliuk

Бабин А. О.
студентка юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Науковий керівник- проф. Р. О. Гаврилюк

Сучасний розвиток правової системи зумовлює пошук ефективних способів захисту прав та законних інтересів осіб. Тривалість судового провадження, його формалізованість, фінансові витрати та необхідність дотримання процесуальних процедур сприяють поширенню альтернативних способів вирішення спорів. Їх розвиток розширює можливості доступу до правосуддя та дозволяє сторонам обирати найбільш доцільний спосіб врегулювання конфлікту. У науковій літературі альтернативне вирішення спорів розглядається як сукупність процедур, спрямованих на врегулювання правового конфлікту без традиційного судового розгляду або з мінімальним залученням суду [4; 5]. Водночас АВС охоплює неоднорідні процедури, які відрізняються за роллю третьої особи, характером результату, ступенем формалізованості та юридичними наслідками.

Одним із основних критеріїв класифікації є характер участі третьої особи. За цим критерієм можна виокремити переговорні процедури та процедури із залученням нейтральної третьої особи. Переговори передбачають безпосередню взаємодію сторін без участі посередника. Сторони самостійно визначають

предмет обговорення, порядок переговорів та умови можливої домовленості. Перевагою цього способу є його гнучкість та можливість врахування не лише юридичних позицій, а й фактичних інтересів учасників спору.

До процедур із залученням третьої особи належать медіація, консиліація, примирення, третейський розгляд та арбітраж. При цьому роль третьої особи може істотно відрізнятися. У медіації третя особа сприяє комунікації сторін і пошуку взаємоприйнятного рішення, але не вирішує спір замість них. Натомість у третейському чи арбітражному розгляді відповідна третя особа уповноважена прийняти рішення щодо переданого їй спору [2; 3].

Особливе місце серед альтернативних способів вирішення спорів займає медіація. Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіація є добровільною, конфіденційною та структурованою процедурою, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт шляхом переговорів [1]. Принциповою особливістю медіації є те, що остаточне рішення залишається за сторонами. Медіатор не визначає, хто має рацію, та не приймає обов'язкового для сторін рішення, а сприяє створенню умов для конструктивного діалогу та самостійного врегулювання конфлікту [1].

За характером результату альтернативні способи вирішення спорів можна поділити на консенсуальні та юрисдикційні. До консенсуальних належать переговори, медіація, консиліація та інші примирювальні процедури, результат яких залежить від згоди самих сторін. Натомість третейський та арбітражний розгляд передбачають вирішення спору третьою особою шляхом прийняття відповідного рішення [2; 3].

Важливим критерієм є також ступінь формалізованості процедури. Переговори характеризуються мінімальною кількістю процедурних вимог. Медіація займає проміжне положення: законодавство визначає її основні принципи та правові засади, однак сторони зберігають значну свободу щодо організації процедури [1]. Третейський та арбітражний розгляд, навпаки, здійснюються відповідно до встановлених правил.

За моментом застосування альтернативні процедури можуть використовуватися до звернення до суду або вже під час судового провадження. Така можливість має важливе практичне значення, оскільки ADR не обов'язково протиставляється судовому захисту. Зокрема, сторони можуть звернутися до медіації після відкриття провадження у справі та спробувати врегулювати спір шляхом досягнення взаємоприйнятної домовленості [1].

Окремого значення набувають сучасні цифрові та комбіновані форми альтернативного вирішення спорів. Онлайн-врегулювання спорів передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій для проведення переговорів, медіації та інших процедур. Такий формат сприяє територіальній доступності процедур та скороченню організаційних витрат, хоча водночас актуалізує питання конфіденційності, захисту персональних даних та інформаційної безпеки [5].

Поширення також отримують комбіновані процедури, зокрема med-arb, у межах якої спочатку здійснюється спроба медіаційного врегулювання, а в разі недосягнення домовленості спір передається на вирішення арбітру. Такі моделі дають змогу поєднати гнучкість консенсуальної процедури з можливістю отримання рішення третьої особи.

Таким чином, альтернативні способи вирішення спорів становлять комплекс різноманітних процедур, які можуть класифікуватися за роллю третьої особи, характером результату, ступенем формалізованості та моментом застосування. Особливе місце серед них посідає медіація, оскільки вона поєднує добровільність, конфіденційність, гнучкість процедури та збереження сторонами контролю над результатом спору.

Розвиток ADR в Україні, зокрема після прийняття Закону України «Про медіацію», свідчить про формування більш різноманітної системи врегулювання правових конфліктів. Альтернативні процедури не замінюють судовий захист, а створюють додаткові можливості для його ефективної реалізації. Вибір конкретного механізму має залежати від характеру спору,

взаємовідносин сторін, необхідності збереження конфіденційності, готовності до компромісу та бажаного юридичного результату.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про третейські суди : Закон України від 11.05.2004 № 1701-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1701-15#Text

3. Про міжнародний комерційний арбітраж : Закон України від 24.02.1994 № 4002-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4002-12#Text

4. Альтернативні способи вирішення спорів : навч. посіб. / М. Я. Білак, Ю. Д. Притика, О. М. Спектор, М. М. Хоменко ; за заг. ред. Ю. Д. Притики. Харків : Право, 2019. 264 с.

5. Альтернативне вирішення спорів : підручник / за заг. ред. Ю. Д. Притики. Київ : Видавничий дім «Дакор», 2021. 436 с.

MEDIATION IN THE UNIVERSITY ENVIRONMENT: COMMUNICATIVE PRACTICES, DIGITAL TOOLS AND CRITERIA FOR EVALUATING EFFECTIVENESS

МЕДІАЦІЯ В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ: КОМУНІКАТИВНІ ПРАКТИКИ, ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ

Bilovus L.
DSc in History, Professor, West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Vasylkiv O.
PhD in Philological Sciences, Associate Professor,
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Біловус Л.
докторка історичних наук, професорка,
Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Васильків О.
кандидатка філологічних наук, доцентка,
Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Університет є середовищем, у якому постійно перетинаються різні досвіди, цінності й комунікативні звички. Суперечності між учасниками освітнього процесу не завжди свідчать про порушення норм: нерідко їх спричиняють неоднакове розуміння справедливості, невисловлені очікування, асиметрія повноважень або невдало організований зворотний зв’язок. У таких ситуаціях медіація становить інтерес не тільки як спосіб урегулювання вже наявного спору, а й як інструмент формування культури університетського діалогу. Водночас оцінювання її результативності потребує виходу за межі формального показника досягнення домовленості.

Метою цієї розвідки є обґрунтування міждисциплінарної моделі дослідження медіації в закладах вищої освіти, що поєднує правовий аналіз,

лінгвістичне спостереження за взаємодією сторін, психологічні та соціологічні індикатори, а також оцінювання цифрових форматів комунікації. Методологічну основу становлять порівняльний аналіз наукових підходів, комунікативно-прагматична інтерпретація діалогу та проєктування системи вимірюваних показників. Запропонована модель має концептуально-методичний характер: її емпірична перевірка визначається перспективою подальшого дослідження, а не подається як уже здійснена.

Правові рамки застосування медіації в Україні встановлює Закон України «Про медіацію», який визначає її як добровільну, конфіденційну та структуровану позасудову процедуру, що здійснюється за сприяння нейтрального, незалежного й неупередженого медіатора [1]. Для університету принципово важливо розрізняти медіацію та адміністративний розгляд звернення. Під час медіації сторони самостійно формують прийнятне рішення; посадова особа, яка має владні повноваження щодо одного з учасників, не може просто замінити собою нейтрального посередника. Окремої уваги потребують конфлікти, у яких існують ознаки насильства, дискримінації або істотного дисбалансу сил: доступність захисних процедур і безпека учасників мають переважати над прагненням будь-що досягти примирення.

У класичних працях із медіації підкреслюється залежність вибору інструментів від природи конфлікту, його розвитку, інтересів сторін та ширшого соціального контексту [2]. Трансформативна модель, своєю чергою, звертає увагу на відновлення здатності учасників ухвалювати рішення та визнавати позицію іншої людини [3]. Для освітнього середовища поєднання цих підходів продуктивне: результатом може бути не лише підписана домовленість, а й зміна способу взаємодії викладача і студента, колег чи членів академічної групи. Саме тут особливо помітною стає роль мови.

Філологічний вимір медіації передбачає аналіз не стільки окремих «правильних» висловів, скільки послідовності мовленнєвих дій. Перефразування, уточнення, відокремлення спостереження від оцінки, нейтральне називання проблеми й запитання про потреби сторін змінюють

структуру розмови. Наприклад, перехід від репліки «Ви ігноруєте мої звернення» до уточнення «Якого зворотного зв'язку Ви очікували й коли?» знижує ймовірність обміну взаємними звинуваченнями та створює простір для конкретизації запиту. Вивчати таку динаміку доцільно методами дискурс-аналізу, аналізу мовленнєвих актів і послідовності реплік за умови добровільної згоди учасників та належного захисту конфіденційності.

Психологічний вимір охоплює переживання учасниками безпеки, довіри, автономії, емоційного напруження та почутості. Соціологічний - доступність процедури для різних груп, вплив неформальних ієрархій і готовність звертатися по допомогу. Правовий - добровільність, поінформовану згоду, неупередженість посередника та допустимість результату. Ці площини не слід механічно зводити до одного «балу успішності»: їхній зміст різний, а високий показник задоволеності не завжди означає справедливість або довготривале врегулювання.

Технологічний чинник вносить додаткові можливості й ризики. Онлайн-медіація спрощує участь сторін, що перебувають у різних містах або поєднують навчання з роботою, однак може ускладнювати сприйняття невербальних сигналів, створювати цифрову нерівність і породжувати питання захисту персональних даних. Дослідження цифрового правосуддя демонструють, що технологія змінює не лише канал спілкування, а й саму організацію вирішення спорів [4]. Отже, при порівнянні очного, дистанційного та змішаного форматів необхідно враховувати характер конфлікту, цифрові компетентності сторін і можливість конфіденційної участі, а не приписувати переваги одному формату заздалегідь. Суттєве методологічне застереження стосується якості доказів. Огляд досліджень медіації Дж. Волла і Т. Данна звертає увагу на недостатню кількість робіт із контрольними групами й безпосереднім спостереженням поведінки сторін та медіаторів [5]. Це обмежує можливість однозначно приписувати позитивні зміни саме процедурі медіації. В університетському контексті додаткову похибку створює добровільний відбір: до медіації частіше погоджуються особи, які вже мають певну мотивацію до діалогу. Тому просте

порівняння кількості врегульованих справ без урахування їхньої складності може давати хибне уявлення про ефективність.

Пропонуємо оцінювати медіацію за чотирма взаємопов'язаними блоками. Перший – процедурнаякість: добровільність участі, зрозумілість правил, відчуття неупередженості, безпека та реальна можливість висловитися. Другий – безпосередній результат: наявність конкретних домовленостей, їхня здійсненність і прийнятність для обох сторін. Третій – відкладені наслідки: виконання домовленостей через визначений проміжок часу, повторні звернення та зміна характеру спілкування. Четвертий – інституційнадоступність: обізнаність спільноти про процедуру, час очікування, наявність підготовлених фахівців і недискримінаційний доступ. Жодний окремий показник не може бути універсальною мірою успіху.

Практичним рішенням може стати змішаний дизайн дослідження. На першому етапі анонімне опитування студентів і працівників дасть змогу з'ясувати типові причини конфліктів та бар'єри звернення по медіацію. На другому - стандартизовані короткі анкети до й після процедури фіксуватимуть рівень довіри до процесу, відчуття почутості та готовність до подальшої співпраці. На третьому – добровільніповторні опитування, наприклад через один і три місяці, допоможуть перевірити сталість домовленостей. На четвертому – знеособлений якісний аналіз інтерв'ю та комунікативних стратегій пояснюватиме, чому зовні схожі випадки завершуються по-різному. Для порівняння груп необхідно фіксувати формат проведення, тип спору й базову інтенсивність конфлікту.

Дослідницький інструментарій доцільно доповнити чітким протоколом етики: окремою згодою на участь у дослідженні, мінімізацією зібраних даних, розмежуванням матеріалів медіації та дослідницького масиву, а також забороною використання відповідей для академічного або службового тиску. Якщо застосовуються цифрові платформи, необхідно додатково визначити правила доступу до файлів, їх зберігання і видалення. Автоматичний аналіз тексту чи мовлення може бути допоміжним способом пошуку мовних

закономірностей, але не повинен оцінювати «щирість» учасників або підміняти професійне судження медіатора.

Таким чином, медіація в університеті постає не ізольованою процедурою врегулювання спору, а предметом спільного дослідження права, комунікативістики, психології, соціології та цифрових студій. Наукова новизна запропонованого підходу полягає в узгодженні мовленнєвих і поведінкових спостережень із багатовимірними критеріями результативності та відкладеним оцінюванням наслідків. Перспективою є пілотування такої моделі в закладах вищої освіти з подальшим порівнянням різних форматів медіації. Для академічної спільноти ключовим критерієм має залишатися не кількість формально закритих спорів, а здатність процедури підтримувати гідність учасників, відповідальне рішення та тривалий діалог.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Moore C. W. The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. 4th ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2014. 704 p.

3. Bush R. A. B., Folger J. P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. Rev. ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2004. 304 p.

4. Katsh E., Rabinovich-Einy O. Digital Justice: Technology and the Internet of Disputes. New York : Oxford University Press, 2017. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780190464585.001.0001

5. Wall J.A., Dunne T.C. Mediation Research: A Current Review. Negotiation Journal. 2012. Vol. 28, no. 2. P. 217–244. DOI: 10.1111/j.1571-9979.2012.00336.x

TRUST AS THE FOUNDATION OF MEDIATION: TOOLS FOR TRANSITIONING FROM CONFRONTATION TO CONCILIATION

ДОВІРА ЯК ФУНДАМЕНТ МЕДІАЦІЇ: ІНСТРУМЕНТИ ПЕРЕХОДУ ВІД ПРОТИСТОЯННЯ ДО ПРИМИРЕННЯ

Bondarenko-Zelinska N. L.
PhD in Law, Professor, Professor at the Department of Private Law, Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law, mediator, Khmelnytskyi, Ukraine

Бондаренко-Зелінська Н. Л.
кандидатка юридичних наук, професорка, професорка кафедри приватного права, Хмельницький університет управління та права ім. Леоніда Юзькова, медіаторка,
Хмельницький, Україна

Правовий конфлікт, зазвичай, супроводжується деструктивною ескалацією, високим рівнем емоційної напруги, упередженістю та глибоким руйнуванням довіри між сторонами. Традиційне судочинство, орієнтоване на змагальність та примус, вирішує спір у парадигмі «переможець – програвший», що часто поглиблює відчуження між учасниками. Крім того, перебування у стані тривалого стресу та високий рівень тривожності через війну дестабілізують емоційний стан українців, провокуючи спалахи роздратування, підвищену вимогливість і підвищену підозрілість. В таких умовах незначні комунікативні збої – затримка з відповіддю, коригування попередніх домовленостей чи нестабільність інтернет-зв’язку під час онлайн-спілкування – виступають тригерами, здатними миттєво ескалувати навіть незначний конфлікт.

Натомість, медіація як провідний спосіб альтернативного вирішення спорів (АВС) ставить за мету не лише врегулювання спору, а й примирення його учасників, відновлення нормальних (екологічних, конструктивних) взаємовідносин між ними. І формування та відновленнядовіри виступає ключовою передумовою для переходу сторін від жорсткого позиційного

протистояння до конструктивного діалогу та досягнення тривалого примирення.

У медіаційному просторі довіра є фундаментом, який забезпечує відкритість, щирість та готовність сторін шукати взаємоприйнятні рішення.[1, с. 191].Довіру в медіації доцільно розглядати в кількох аспектах: 1)*довіра сторін до медіатора*[2, с. 129-130], яка базується на беззаперечній переконаності учасників у незалежності, неупередженості, нейтральності та високій професійній етиці посередника. Якщо сторони сумніваються у чесності чи об'єктивності медіатора, процес зупиняється, не розпочавшись; 2) *довіра сторін до процесу* [3, с. 117] – це переконаність учасників у безпеці, передбачуваності, екологічності та принциповій справедливості самої медіаційної процедури, вона усуває страх перед невідомістю й спонукає сторони відмовитися від нападницької чи оборонної тактики на користь відкритого діалогу; 3) *довіра сторін до результату* [2, с. 132] – це переконаність учасників у тому, що напрацьоване рішення є справедливим, збалансованим, юридично коректним і реалістичним для виконання, а також відповідає їхньому концепту взаємної вигоди (Win-Win); 4) *довіра безпосередньо між сторонами конфлікту*[3, с. 102] – яка поступово відновлюється в процесі медіаціїі є результатом складного шляху сторін в процесі медіації і під керівництвом медіатора від глибокої підозрілості й ворожості до усвідомлення того, що інша сторона має власні легітимні інтереси, а головне – здатна дотримуватися взятих на себе зобов'язань.

Формування довіри не відбуваються спонтанно – воно спирається на досвід практикуючих медіаторів та чіткі законодавчі та процедурні гарантії:

- Створення безпечного та комфортного простору комунікації на рівних [3, с. 36, 157]. Медіатор забезпечує фізичну, емоційну та процедурну безпеку, де сторони відчувають рівність своїх прав, відсутність тиску, маніпуляцій чи загрози дискримінації.
- Нейтральність, незалежність та неупередженість медіатора [4, ст. 7; 5, с. 33-35]. З однієї сторони безсторонність, а з іншої – рівнонаближеність

медіатора до сторін, утримання від оціночних суджень та відсутність конфлікту інтересів формують впевненість учасників у справедливості процедури. Медіатор перебуває «поза конфліктом», не приймає рішень по суті й не надає порад.

- Гарантія конфіденційності [2, с. 124-125; 4, ст. 6; 6, п. 1.5]. Безпека інформації (включаючи заборону допиту медіатора як свідка) спонукає сторони до відвертості й гарантує, що розкриті відомості не будуть використані проти них.
- Забезпечення добровільності та самовизначення [4, ст. ст. 5, 8; 5, с. 29-30, 38-42]: Сторони зберігають повний контроль над процесом, визначенням порядку денного та формулюванням рішень, маючи право припинити медіацію в будь-який момент.

На етапі Премедіації та Вступного слова медіатор закладає первинну довіру до процедури, створюючи безпечний простір для спілкування на рівних, детально роз'яснюючи правила «гри» та перевіряючи готовність сторін до діалогу [2, с. 130; 7, с. 28]. На етапі дослідження обставин та емоцій застосовується різноманітні комунікативні техніки, в т.ч. і для «вентилювання емоцій»: активне слухання, нейтральне перефразування, «луна-повтор», фрейм, рефреймінг, тощо. У разі виникнення гострих тупикових ситуацій чи потреби опрацювати делікатні питання медіатор використовує індивідуальні бесіди (кокуси**)**, суворо дотримуючись балансу часу та рівності можливостей для обох сторін. За рахунок застосування цих та інших інструментів медіатором, сторони конфлікту отримують можливість висловити свій погляд без переривань, зняти емоційну напругу, що створює першу можливість дійсно почути один одного та перейти від категоричних позицій до обговорення глибинних потреб, інтересів, цінностей; усвідомлення правомірності занепокоєнь контрагента та розширення поля можливих альтернатив для досягнення консенсусу. Перевірка домовленостей на реалістичність, життєздатність, досягнення взаємовигідної медіаційної угоди сприяє формуванню довіри до результату, як і постмедіаційний моніторинг.

Розбудова довіри – це покрокова динаміка, яка реалізується через спеціальний арсенал примирних інструментів/технік, що сприяють зниженню емоційного напруження та конструктивному діалогу в конфлікті та формуванню довіри. Такими інструментами/техніками є: «Вступне слово медіатора», «Маятник», «Активне слухання», «Я-повідомлення», «Нейтральне перефразування», «Від 1 до 10» та ін.

Вступне слово медіатора є важливим інструментом для створення фундаменту довіри (до особи медіатора, до процедури і, як наслідок, до її результату, а в ідеалі – до відновлення довіри між сторонами конфлікту). Саме під час вступного слова медіатор презентує себе, розкриває фундаментальні принципи медіації та встановлює правила взаємодії, керуючи процесом і не втручаючись у зміст спору. Медіатор розташовується на однаковій відстані від обох учасників (наприклад, за круглим або трикутним столом) і надає однаковий обсяг первинних роз'яснень кожному. Щоб із перших хвилин виключити будь-які підозри у фаворитизмі чи упередженості, медіатор застосовує спеціальну комунікативну й невербальну техніку – «Маятник».

Коли сторони входять у медіаційний простір у стані гострого конфлікту, їхнє сприйняття надзвичайно загострене: вони підсвідомо відстежують кожен жест, погляд чи інтонацію медіатора, шукаючи ознак того, що посередник «грає на боці» контрагента. Техніка «Маятник» – це свідомий, ритмічний та симетричний розподіл уваги, зорового контакту, часового ресурсу та вербальних звернень медіатора між обома сторонами.

Застосування «Маятника» працює як психологічний заспокійливий фільтр, коли кожен учасник бачить, що медіатор витрачає однакову кількість секунд на зоровий контакт і ставить тотожні за повагою запитання, рівень захисної тривожності різко знижується.

Важливим інструментом для деескалації конфлікту є «Активне слухання», оскільки воно дозволяє краще зрозуміти позицію та емоції іншої сторони. Зосередження на висловлюваннях іншої сторони; використання уточнюючих запитань допомагає уникнути непорозумінь і спонукає до конструктивного

обговорення; уважне ставлення до емоцій іншої сторони, що виражається, наприклад, у висловленні співчуття або розуміння, сприяє зниженню напруженості в діалозі [1, с. 190].

Техніка «Я-повідомлення» полягає у висловленні своєї позиції, занепокоєння або вимог від власного імені, без висунення звинувачень, критики чи оціночних суджень на адресу опонента. Суть техніки в зміщенні акцентів від констатації дій іншого (*«Ви звинувачуєте/вимагаєте»*) до висвітлення власної професійної позиції щодо ситуації (*«Я прагну допомогти...»*).

У кризових ситуаціях (наприклад, у сімейному конфлікті, в процесі трудового спору, під час суперечки між спадкоємцями щодо права на спадщину та ін.) їх учасники часто перебувають у стані психоемоційного напруження або тривоги. Застосування класичних «Ти-повідомлень» *(«Ти мене не чуєш», «Ти зробив свою справу погано», «Ти вимагаєш неможливого»*) виступає тригером. Воно запускає психологічний захист і переводить розмову у відкритий конфлікт. Натомість «Я-повідомлення» дозволяє зберегти власні кордони, зняти напругу та переправити бесіду в конструктивне поле.

Ефективне «Я-повідомлення» складається з чотирьох послідовних кроків:

1. Опис ситуації без емоцій і звинувачень (Факт): *«*«Коли питання сім'ї приймаються без моєї участі...»*...»*або *«Коли на мене підвищують голос...»*

2. Вираження своїх почуттів/позиції (Стан/Позиція): *«...мені стає прикро, і я відчуваю себе виключеним(-ою) із сімейних справ...»* або «*…мені складно зосередитися, я відчуваю тривогу та розгубленість...»*

3. Пояснення причини / наслідків для здоров'я або закону (Обґрунтування): *«...оскільки для мене важливо відчувати передбачуваність та взаємну підтримку в нашій родині»* або *«...оскільки будь-яка помилка може призвести до визнання домовленості недійсними судом…».*

4. Конструктивна пропозиція або правовий алгоритм дій (Дія): *«… я пропоную виділити 20 хвилин увечері та спокійно узгодити наші витрати…»* або *«… дай мені пів години, щоб я обдумав варіанти»*.

Нейтральне перефразування – це комунікативна техніка, що полягає в переформулюванні думок за допомогою беземоційних, стриманих і конструктивних висловлювань. Вона дозволяє забрати емоційне забарвлення, оцінки та звинувачення, повертаючи мовцю й іншому учаснику виключно сухі факти, реальні занепокоєння, інтереси та потреби. Цезнижує рівень психоемоційного напруження, запобігає ескалації конфлікту та переводить діалог у конструктивне поле.

Нейтральне перефразування передбачає відповідний алгоритм побудови комунікації: визначення суті повідомлення (ключового факту, обставини, думки, емоції тощо, яку потрібно висловити); вибір способу комунікації (усна, письмова, цифрова); формування повідомлення із використанням нейтральних слів (уникання узагальнень: «*всі», «ніхто», «завжди», «ніколи», «постійно» тощо*), оціночних, обвинувальних, образливих слів; використання фраз-мостів: *«Якщо я правильно тебе чую, ти маєш на увазі…», «Виправте мене, якщо я помиляюся, але для вас принципово, щоб…», «Тобто, ми зараз обговорюємо саме той випадок, коли…», «Дозволь уточнити, ти говориш про те, що …?; «Якщо я правильно узагальнюю, суть питання в тому, що…*»; передача нейтрального повідомлення.

Наприклад, твердження сторони: *«Він абсолютно безвідповідальний брехун! Він постійно зриває всі графіки поставок і думає тільки про те, як нажитися за наш рахунок!».* Нейтральне перефразування медіатора: *«Виправте мене, якщо я помиляюся, але для вас критично важливо, щоб товари постачалися чітко у визначені договором строки і була фінансова передбачуваність подальшої співпраці, правильно?».*

Таким чином нейтральне перефразування, за рахунок виключення оцінок/образ, інших тригерів дозволяє уникнути емоційного напруження під час діалогу.

В умовах війни для медіації набуває актуальності впровадження травма-інформованого підходу, орієнтованого на ідентифікацію, врахування та мінімізацію негативних наслідків травматичного досвіду. Травма-

інформований підхід передбачає роботу з людьми, які зазнали травматичних подій, з акцентом на розуміння їхнього впливу на психічне та фізичне здоров'я, поведінку і сприйняття навколишнього світу [8, с. 185-187; 9, с. 118].

Травма-інформована медіація передбачає ведення процедури з глибинним розумінням того, як пережита психотравма трансформує сприйняття реальності, рівень довіри, когнітивну сферу та поведінкові реакції учасників конфлікту (прояви агресії, замкненості, гіперконтролю чи підозрілості).

Інтеграція знань про травму в процедуру медіації передбачає: гнучке використання кокусів (індивідуальних зустрічей) для зняття емоційного напруження; акцентування для сторін на питаннях безпеки, передбачуваності та контролю над процедурою; використання адаптованих інструментів; активне запобігання повторній травматизації під час обговорення сенситивних та болісних обставин спору.

Так, наприклад, людям часто буває важко вербалізувати градус своєї напруги чи ступінь принциповості конкретної вимоги. А в конфлікті чи після пережитого травматичного досвіду, через емоції це зробити ще важче. Ефективним інструментом медіатора таких випадках є техніка «від 1 до 10».

Інструмент «від 1 до 10» дозволяє перевести суб'єктивне емоційне переживання у раціональну цифрову форму. Завдяки додаванню цифрового показника медіатор з однієї стимулює переключення мислення учасника з емоційної системи на префронтальну кору мозку, яка відповідає за аналіз, вимірювання та логіку. А з іншої – цифрова шкала надає опоненту сторони просту та зрозумілу рамку, для розуміння сили почуттів іншої сторони.

Цей інструмент може бути використано не тільки на етапі обговорення потреб та інтересів сторін конфлікту, а й для оцінки готовності та довіри до виконання угоди. Наприклад, медіатор може запитати: «*На скільки балів від 1 до 10 ви оцінюєте свою реальну спроможність виконати цей графік платежів?».* Якщо людина називає, наприклад, 7 балів, медіатор ставить уточнювальне запитання*: «Що необхідно зробити чи додати, аби ці 7 балів перетворилися на впевнені 9 чи 10?».*

Застосовуючи ці та інші комунікативні інструменти з перших хвилин медіації медіатор поступово послідовно матеріалізує всі чотири виміри довіри.

Підсумовуючи викладене, слід констатувати, що довіра є не просто супутнім елементом, а головним рушієм і запорукою успішності медіаційної процедури. Синергія дотримання законодавчих принципів медіації (добровільності, конфіденційності, нейтральності та самовизначення) та фахового використання примирних технік дозволяє медіатору трансформувати конфліктне середовище та простір партнерської співпраці.

Література:

1. Перепелиця Н.О. Переговори в умовах конфліктів: стратегії деескалації та досягнення компромісу. *Політикус*. 2024. № 2. С. 188-193. DOI https://doi.org/10.24195/24149616.2024-2.29
2. Вступ до альтернативного вирішення спорів : навч. посіб. / Г.В. Анікіна, Ю.В. Білоусов, Н.Л. Бондаренко-Зелінська та ін. ; за ред. У.Хелльманна, Н.Л.Бондаренко-Зелінської. Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2017. 234 с.
3. Прилуцька А.В. Система альтернативних способів вирішення господарських спорів : дис…доктора філос. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2023. 240 с. URL: https://hdl.handle.net/11300/26756
4. Науково-практичний коментар до Закону України ‘‘Про медіацію’’. Київ: Видавництво РАЦІО, 2024, 100 с. URL: https://www.mediation-help.com/wp-content/uploads/2025/03/naukovo-praktichnij-komentar-do-zakonu-ukra%D1%97ni-pro-mediacziyu.pdf
5. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 №1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
6. Guidelines for a better implementation of the existing recommendation concerning family mediation and mediation in civil matters, adopted by the European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ)on 7 December 2007. URL: https://rm.coe.int/16807475b6

7. Медіація у цивільних та господарських справах : проєкт / Берт Маан, Ремко ван Рі, Луїза Романадзе, Світлана Сергєєва, Юрій Сергєєв. 2021. URL: https://www.pravojustice.eu/storage/app/uploads/public/615/5ac/7a6/6155ac7a6e5a3765926585.pdf
8. Бондаренко-Зелінська Н.Л. Інструменти травма-інформованого спілкування в роботі фармацевта: сучасні медико-фармацевтичні питання підвищення професійних компетенцій у розвитку працівників системи охорони здоров'я в Україні. Збірник матеріалів. Вінниця: ГО «Вінницька обласна асоціація фармацевтів «КУМ ДЕО», 2025. 364 с.
9. Мосол Н.О., Залановська Л.І. Травма-інформований підхід в реалізації соціально-психологічної допомоги. В кн.: Psychological patterns of social processes and personality development in modern society : scientific monograph. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2024. 324 p. Zaporizhzhia National University, 2024© Cuiavian University in Wloclawek, 2024: Psychological patterns of social proc. 2024 С. 118-129. URL: https://doi.org/10.30525/978-9934-26-481-8-8.

JOURNALIST AS A MEDIATOR OF PUBLIC DIALOGUE: OPPORTUNITIES AND PROFESSIONAL BOUNDARIES

ЖУРНАЛІСТ ЯК МЕДІАТОР СУСПІЛЬНОГО ДІАЛОГУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНІ МЕЖІ

Vyshnevska G. B.
PhD in Philology,
Associate Professor at the Department
of Information and Socio-Cultural Activities,
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Вишневська Г. Б.
кандидат філологічних наук, доцент кафедри
інформаційної та соціокультурної діяльності,
Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Сучасний інформаційний простір дедалі частіше формується в умовах суспільної поляризації, конфліктності та високої емоційної напруги, адже журналіст працює з фактами, які віддзеркалюють суперечливі, часто діаметрально протилежні позиції та перебувають в різних системах суспільних цінностей та особистих інтересів.

Над питаннями співвідношення журналістики та медіації замислювались: Л. Біловус, Р. Головенко, О. Гондюл, Е. Грішин, С. Іванова, В. Шафранський та ін. Дослідники пропонують: «по-новому осмислити роль журналіста як суб'єкта соціальної взаємодії, що працює з людськими проблемами, досвідами та соціальними травмами, використовуючи медіа як інструмент комунікативної підтримки» [1, с.15]. Так, професійна діяльність журналіста безпосередньо впливає на те, яким чином конфлікт буде представлений у публічному просторі: як поле протистояння чи як можливість для пояснення, осмислення та суспільного діалогу. У цьому контексті особливого значення набуває застосування принципів медіації в журналістській комунікації. Актуальність такого підходу зумовлена потребою посилити професійні стандарти

комунікації, що передбачають відповідальність, етичність, діалогічність та чутливість до суспільних конфліктів. Особливо важливим вважаємо формування відповідних компетентностей у процесі підготовки майбутніх журналістів в університетському середовищі, де медіаційні практики можуть стати не лише інструментом конструктивного врегулювання суперечностей, а й важливим складником професійної культури журналіста.

Метою запропонованого дослідження стало окреслення можливостей використання медіаційних принципів у журналістській діяльності та визначення професійних меж, у яких журналіст може сприяти суспільному діалогу, не втрачаючи принципів неупередженості, відповідальності та редакційної незалежності.*Завдання:*визначити основні точки перетину журналістської та медіаційної комунікації; охарактеризувати роль медіаційних компетентностей у роботі журналіста з конфліктними темами; окреслити професійні межі застосування медіаційного підходу в журналістській діяльності.

Наталія Шишка зазначає: «Медіація – це альтернативна форма вирішення спору, тобто певний структурований переговорний процес, в якому сторони за допомогою нейтральної та неупередженої сторони медіатора (посередника) добровільно і самостійно мають намір досягти мирного врегулювання їхнього спору» [10, с. 299]. У таблиці систематизовано основні комунікативні процеси, визначено їхній зміст у журналістській діяльності та проілюстровано можливі способи практичної реалізації (Таб. 1).

Табл. 1

Комунікативні процеси у журналістській практиці: зміст і приклади застосування

	Комунікативний процес	**Зміст у журналістській діяльності**	**Приклади**
	Активне слухання	Уважне сприйняття змісту висловлювання, де матеріал зосереджено на діях учасників, емоційні	«У Полтаві втретє протестували проти ймовірної забудови Прирічкового парку» (8

	Комунікативний процес	Зміст у журналістській діяльності	Приклади
		оцінки відокремлено від авторського викладу.	квітня 2021) [5].
	Точне формулювання позицій	Чітке й коректне відтворення думок учасників комунікації (мешканці, забудовник, чиновник).	«Будівництво біля озера у Лисиничах: позиція мешканців та забудовника» (21 серпня 2024) [6].
	Нейтральна мова	Використання лексики, позбавленої необґрунтованих оцінок, ярликів, упереджень та емоційного тиску. Послідовний виклад від учасників подій та історичний коментар, чітке зазначення джерел.	На Дніпропетровщині планують змінити назву села Партизанське: думки місцевих жителів (29 лютого 2024) [11].
	Виявлення інтересів сторін	Зосередження не лише на задекларованих позиціях, а й на мотивах, потребах та інтересах учасників конфлікту (батьки, директор, вчителі, очільник обласної освіти, заступниця мера)	«Пишуть листи Зеленському: у селі на Черкащині громада хоче врятувати школу» (26 жовтня 2024) [7].
	Уникнення ескалаційної риторики	Відмова від мовних конструкцій, які штучно посилюють протистояння, конфліктність або суспільну напругу. Описано без метафор, ворожих ярликів та непідтверджених припущень.	«У Харкові люди вийшли на акцію проти забудови Саржиного яру. Про що говорили» (13 серпня 2023) [9].
	Перефразування	Уточнення та переосмислення висловленої позиції	«Життя над водою: мешканці будинку в Рівному переживають

	Комунікативний процес	Зміст у журналістській діяльності	Приклади
		іншими словами задля взаєморозуміння (мешканці, новий власник підвалу, представник управлінської компанії).	через затоплений роками підвал» (30 червня 2020) [8].
	Уточнювальні запитання	Отримання додаткової інформації, конкретизація фактів і зменшення ризику неправильного трактування сказаного. *(Втримаєтесь? Які моменти треба виправити? Хочете сказати, що він вирваний із контексту?)*[4].	«Якщо підпишеш цей контракт – через тиждень тебе не буде». Скандали з мінами чи спроба прибрати з посади: інтерв'ю з Мариною Безруковою» (20 січня 2025) [4].
	Емпатійна комунікація	Усвідомлення емоційного стану та перспективи співрозмовника без втрати професійної дистанції журналіста. *«Якщо вам буде некомфортно, ви можете не відповідати…»* [3].	«Повинні нести Україну в собі»: Святослав Паламар про українців за кордоном, дитячі казки та пропаганду (23 вересня 2025) [3].
	Відокремлення фактів від оцінок	Чітке розмежування перевірених фактів, припущень, суб'єктивних суджень та емоційних оцінок (заступник міського голови, майстер котельні, начальника управління Державної казначейської служби, радниця голови Асоціації міст).	«Затримка казначейських платежів: які ризики для початку опалювального сезону в Тернополі» (9 жовтня 2026) [2].

Джерело: Укладено авторкою на основі інформаційних джерел «Суспільне», «Громадське», «Вікна».

Зазначені комунікативні процеси не перетворюють журналіста на професійного медіатора, проте їх застосування сприяє відповідальній роботі з

конфліктними темами, зменшенню необґрунтованої мовної ескалації та створенню умов для суспільного діалогу. У цьому сенсі медіаційний підхід доповнює традиційні журналістські стандарти точності, збалансованості, відповідальності й етичності.

Таким чином, медіаційні компетентності можна розглядати як складник сучасної професійної культури журналіста, особливо в роботі з чутливими, поляризованими та суспільно значущими темами. Проте слід пам'ятати, що неупереджене формулювання запитань і представлення позицій сторін не означає відмови від критичності, перевірки фактів і постановки незручних запитань.

Отже, професійні межі застосування медіаційного підходу в журналістиці передбачають збереження її інформаційної та контрольної функцій, в межах яких професійний журналіст може створювати умови для налагодження порозуміння між сторонами суспільного конфлікту, уточнювати бачення учасників діалогу чи згладжувати гострі кути. Водночас прагнення до порозуміння не може переважати над вимогами достовірності, перевірки фактів і суспільної значущості інформації. Медіаційні компетентності можуть підвищувати якість журналістської комунікації, однак їх застосування не повинно призводити до штучного урівнювання нерівнозначних позицій, замовчування суспільно важливих фактів або підміни журналістської діяльності процедурою врегулювання конфлікту. Перспективним уважаємо аналіз реальних прикладів застосування медіаційних компетентностей у роботі журналіста та відгуків споживачів медіаконтенту, пов'язаного із медіаційними практиками.

Література:

1. Біловус Л., Шафранський В., Грішин Е., Іванова С. Медіа як простір соціальної взаємодії: журналістика і соціальна робота в соціонімічному вимірі. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Філологія*. 2025. Вип. 4 (18). С. 14–21. DOI: https://doi.org/10.32689/maup.philol.2025.4.2

2. Боденчук Б., Скасків М. Затримка казначейських платежів: які ризики для початку опалювального сезону в Тернополі. *Суспільне: Тернопіль.* 9.10.2026. URL: https://suspilne.media/ternopil/1423865-zatrimka-kaznacejskih-plateziv-aki-riziki-dla-pocatku-opaluvalnogo-sezonu-v-ternopoli/

3. Долотова Д. «Повинні нести Україну в собі»: Святослав Паламар про українців за кордоном, дитячі казки та пропаганду. *Вікна.* 23.09.2025. URL: https://vikna.tv/istorii/interviu/svyatoslav-palamar-pro-propagandu-ta-spilkuvannya-z-ditmy/

4. Іваницька О. «Якщо підпишеш цей контракт – через тиждень тебе не буде». Скандали з мінами чи спроба прибрати з посади: інтерв'ю з Мариною Безруковою. *Громадське.* 20.01.2025. URL: https://hromadske.ua/viyna/238187-iakshcho-pidpyshesh-tsey-kontrakt-cherez-tyzden-tebe-ne-bude-skandaly-z-minamy-chy-sproba-prybraty-z-posady-interviu-z-marynoiu-bezrukovoiu

5. Ізотов І., Рибалка В. У Полтаві втретє протестували проти ймовірної забудови Прирічкового парку. *Суспільне: Полтава.* 8.04.2021. URL: https://(/suspilne.media/poltava/120887-u-poltavi-vtrete-protestuvali-proti-jmovirnoi-zabudovi-pririckovogo-parku/

6. Равлюк Ю., Дуська І. Будівництво біля озера у Лисиничах: позиція мешканців та забудовника. *Суспільне: Львів.*21.08.2024. URL: https://suspilne.media/lviv/818517-mi-ne-proti-zabudovi-ale-za-pravove-pole-so-vidomo-pro-budivnictvo-bila-ozer-u-lisinicah/

7. Столбова А., Гаврилян М. Пишуть листи Зеленському: у селі на Черкащині громада хоче врятувати школу». 26.10.2024. *Суспільне: Черкаси.*URL: https://suspilne.media/cherkasy/855127-pisut-listi-zelenskomu-u-seli-na-cerkasini-gromada-hoce-vratuvati-skolu/

8. Стратонова Н. Життя над водою: мешканці будинку в Рівному переживають через затоплений роками підвал. *Суспільне: Рівне.*30.06.2020. URL: https://suspilne.media/rivne/44538-zitta-nad-vodou-meskanci-budinku-v-rivnomu-perezivaut-cerez-zatoplenij-rokami-pidval/

9. Ульянова О., Новосел О. У Харкові люди вийшли на акцію проти забудови Саржиного яру. Про що говорили.*Суспільне: Харків.* 13.08.2023. URL: https://gwaramedia.com/harkivski-aktivisti-proti-zabudovi-sarzhinogo-yaru-v-parku-proveli-piknik-dlya-zboru-pidpisiv/

10. Шишка Н.В. Поняття «медіація» як альтернативна форма вирішення спорів: до проблеми праворозуміння. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 4. С. 297–301. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/72

11. Шостак В., Сіренко А. На Дніпропетровщині планують змінити назву села Партизанське: думки місцевих жителів. *Суспільне: Дніпро.* 29.02.2024. URL: https://suspilne.media/dnipro/695786-na-dnipropetrovsini-planuut-zminiti-nazvu-sela-partizanske-dumki-miscevih-ziteliv/

EUROPEAN CIVILIAN PEACE CORPS IN UKRAINE: THE ROLE OF "UNIVERSITY 3.0"

ЄВРОПЕЙСЬКІ ЦИВІЛЬНІ КОРПУСИ МИРУ В УКРАЇНІ: РОЛЬ «УНІВЕРСИТЕТУ 3.0»

Volkova N. O.
Assistant of the Department of Public Law Faculty of Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Волкова Н. О.
асистентка кафедри публічного права юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Сучасний етап відсічі збройній агресії проти України вимагає якісно нового переосмислення систем безпеки та повоєнного відновлення. Суто військово-дипломатичні інструменти припинення вогню є необхідною, проте недостатньою умовою для досягнення сталого миру та відновлення суспільної тканини [9]. Досвід тривалого протистояння екзистенційним безпековим викликам довів, що системна стійкість суспільства вибудовується безпосередньо на рівні територіальних громад шляхом розвитку інститутів відновного правосуддя, медіації та ненасильницького цивільного захисту [5].

У цьому контексті особливої науково-практичної цінності набуває концептуалізація міжнародних та національних цивільних ініціатив миробудування, серед яких ключове місце посідає Одеська декларація (2026 р.), підготовлена за результатами місії Європейського руху ненасильницької дії (MEAN). Документ актуалізує необхідність створення Європейських цивільних корпусів миру (EuropeanCivilianPeaceCorps) [4; 6] та визначає завдання щодо їх інтеграції в систему правовідносин та академічний простір України.

Для ефективної реалізації зазначених завдань виникає потреба переосмислення функцій вищої школи на основі концепції «Університет 3.0», яка виходить за межі суто освітньої чи наукової діяльності, покладаючи на

заклади вищої освіти «третю місію» - бути безпосереднім суб'єктом суспільних перетворень, розбудови стійкості громад та цивільного миробудування [8].

Метою цього дослідження є комплексний правовий аналіз "Одеської декларації", виокремлення векторів законодавчих трансформацій, необхідних для інституціоналізації Цивільних корпусів миру, та обґрунтування концептуальної ролі моделі «Університет 3.0» як головного інституційного хабу забезпечення цього процесу .

Так, Одеська декларація (2026 р.) виступає вагомим орієнтиром, оскільки фіксує суб'єктність українського громадянського суспільства в процесах євроінтеграції та захисту демократичних цінностей. Документ пропонує цілісну триадичну концепцію мобілізації громадянського суспільства, що охоплює категорії безпеки, рівності та свободи [4]. Перший фундаментальний вектор - взаємна безпека (солідарність) у надзвичайних ситуаціях - виходить за межі суто силового захисту і переосмислюється як спроможність територіальних громад до самоорганізації, взаємодопомоги та ненасильницького супротиву [4; 9]. Взаємна безпека передбачає створення локальних мереж швидкого реагування, захист вразливих груп населення та мінімізацію соціогуманітарних наслідків кризи безпосередньо «на землі», що виступає базисом для суспільної стійкості [4].

Другий вектор - рівність - забезпечується через правові механізми захисту прав людини, невідворотність антикорупційного контролю та гарантування рівного доступу громадян до систем правосуддя та соціального захисту. В умовах війни та повоєнного відновлення рівність означає недопущення дискримінації, дискредитації чи ізоляції окремих верств населення, а також забезпечення інклюзивності під час прийняття управлінських рішень на муніципальному та державному рівнях [4; 5].

Третій вектор - свобода - розкривається через інституціоналізацію ненасильницьких способів вирішення конфліктів, передусім шляхом розбудови медіації, діалогових практик та відновного правосуддя [3; 4]. Свобода в цьому контексті інтерпретується не лише як відсутність зовнішнього примусу, а як

наявність у громадян реальних правових інструментів для самостійного, конструктивного подолання внутрішньосуспільних суперечностей, гармонізації інтересів та відновлення справедливості без звернення до змагального державного апарату.

Ключовою новелою Декларації є заклик до практичної реалізації відомої ініціативи Алекса Лангера (1994–1995 рр.) щодо створення Європейських цивільних корпусів миру. За своєю сутністю ці корпуси розглядаються не як зовнішні спостережні місії наддержавного характеру, а як цивільна спроможність, що функціонує в безпосередньому партнерстві з місцевими громадами [4; 6]. До їхніх основних завдань належать запобігання конфліктам, діалогова медіація, ненасильницький цивільний захист, підтримка вразливих верств населення, відновлення зруйнованих війною соціальних зв’язків та екологічна реабілітація довкілля [4; 7].

Наукове осмислення Одеської декларації вимагає делікатного та критичного підходу до термінологічного апарату. Академічна спільнота та практики медіації слушно наголошують на неприпустимості використання щодо України концептів «лабораторії» чи «експериментального майданчика» [4]. Суспільство, яке переживає екзистенційні випробування війни, не може виступати об'єктом зовнішніх «дослідів» чи «випробувань». Мова йде про повноцінне визнання суб’єктності українського досвіду та рівноправне партнерство з європейськими інституціями.

Правового та соціокультурного переосмислення потребує також категорія «братерство». З огляду на десятиліття імперського та радянського зловживання цією лексемою, у сучасній українській юридичній та медіаційній дискусії доцільніше використовувати терміни «горизонтальна солідарність», «взаємна турбота» або «сестринство» [4]. Це дозволяє уникнути деструктивних конотацій та підкреслити децентралізований, рівноправний характер співпраці між українськими та європейськими громадами.

Крім того, виходячи з філософії ненасильства та гуманістичної медіації, слід відмовитися від парадигми «змагальної перемоги» у сфері цінностей на

користь парадигми «стійкості демократичних інститутів та відновлення людської гідності» [3; 4; 9].

Реалізація закликів Одеської декларації вимагає суттєвої модернизації публічно-правового поля України. Для забезпечення належного правового статусу та механізмів діяльності Європейських цивільних корпусів миру необхідна системна адаптація національного законодавства. Передусім, у Законі України «Про медіацію» [1] виникає потреба нормативного закріплення інституту публічно-правової та муніципальної медіації, а також медіації в громадах (CommunityMediation) [3]. Крім цього, необхідно регламентувати порядок взаємодії міжнародних цивільних місій із національними реєстрами медіаторів та закріпити юридичний статус Центрів медіації при закладах вищої освіти як суб'єктів забезпечення процедур порозуміння. У Законі України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2] доцільно закріпити за органами місцевого самоврядування власні (самоврядні) повноваження щодо розбудови систем відновного правосуддя, підтримки служб порозуміння та забезпечення цивільного миробудування [5]. Це створить правове підґрунтя для нормативного врегулювання муніципальних та міжгромадських просторів відновного діалогу.

У сфері публічного адміністрування та цивільного захисту критично важливим є прийняття Положення про порядок взаємодії органів публічної влади з міжнародними цивільними місіями з миробудування, а також врегулювання правових гарантій, безпекових протоколів та інституційного статусу членів Цивільних корпусів миру.

Модель «Університет 3.0» як інституційний драйвер медіації та цивільного миробудування.

Для належної адаптації Одеської декларації та розгортання діяльності Цивільних корпусів миру критично важливим є залучення академічного потенціалу вищої школи. Втім, традиційна роль вишу вже є недостатньою для викликів війни. Концептуальним підґрунтям цієї співпраці має слугувати

сучасна теорія еволюції вищої освіти, яка виокремлює три послідовні моделі її розвитку [8]:

Університет 1.0 (Освітній): зосереджений виключно на трансляції наявних знань та підготовці студентів.

Університет 2.0 (Науково-дослідний): поєднує викладання з активним продукуванням нових фундаментальних і прикладних наукових знань.

Університет 3.0 (Трансформаційний / Соціально-інноваційний): реалізує так звану «третю місію», яка полягає у безпосередньому впливі на розвиток суспільства, розв'язанні актуальних проблем територіальних громад та розбудові соціально-безпекової інфраструктури регіону [8].

В умовах воєнного стану та повоєнного відновлення «третя місія» вищої школи перетворює університет із пасивного рефлексуючого спостерігача на інституційний центр стійкості, медіації та ненасильницького цивільного захисту [3; 8]. Університет стає ключовим інтелектуальним та операційним містком між міжнародними ініціативами (такими як Європейські цивільні корпуси миру) та реальними потребами українських громад.

У межах реалізації моделі «Університет 3.0» залучення вищої школи до впровадження Європейських цивільних корпусів миру розгортається у трьох взаємопов'язаних вимірах :

Освітньо-професійний вимір (провайдер нових компетенцій): заклад освіти оперативно реагує на суспільний запит шляхом розробки та впровадження міждисциплінарних освітніх і сертифікатних програм на стику права, психології, конфліктології та публічного адміністрування. Це забезпечить підготовку фахівців нової формації - кризових медіаторів, фахівців із ненасильницької комунікації та відновного правосуддя, які складатимуть кадровий базис Цивільних корпусів миру [3; 8].

Науково-експертний вимір (інтелектуально-правовий хаб): передбачає залучення академічної спільноти до міжсекторальних робочих груп (Україна–ЄС) для розробки юридичних моделей функціонування Корпусів миру, гармонізації українського законодавства із нормами Європейського Союзу, а

також наукового моніторингу переговорного процесу щодо вступу України до ЄС у межах правових та безпекових кластерів.

Практико-орієнтований / клінічний вимір (нейтральний майданчик порозуміння): спрямований на подолання відірваності науки від практики через розбудову Центрів медіації та відновних практик на базі юридичних факультетів та юридичних клінік [3; 5]. Такі центри функціонують як безпечні та нейтральні простори для ведення діалогу між внутрішньо переміщеними особами (ВПО) та приймаючими громадами, розв'язання локальних соціально-правових конфліктів і налагодження конструктивної співпраці між мешканцями та органами місцевого самоврядування.

Таким чином, Одеська декларація (2026 р.) актуалізує стратегічний перехід від концепції «вимушеного реагування» до інституціоналізованого цивільного миробудування [4]. Створення Європейських цивільних корпусів миру є важливим елементом євроінтеграції України та зміцнення суспільної стійкості, реалізація цієї ініціативи вимагає відмови від патерналістських підходів на користь рівноправного партнерства, внесення комплексних змін до законодавства України та активного залучення потенціалу вищої школи за моделлю «Університет 3.0» як головного науково-освітнього та практичного хабу відновних практик і діалогових інструментів.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 36.
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.
3. Мазаракі Н.А. Медіація в Україні: публічно-правовий вимір : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. 384 с.
4. Одеська декларація / Місія «Зараз, Одеса», Європейський рух ненасильницької дії (MEAN). Одеса, 2026. 8 с.

5. Романова С.Ю. Відновне правосуддя в громадах: від теорії до практичного впровадження. *Право та державне управління*. 2022. № 1. С. 45–51.
6. Langer A. Creating a European Civilian Peace Corps: The Importance of Mediators, Bridge Builders, Wall Vaulters and Frontier Crossers. *Azione Nonviolenta*. 1995. Vol. 1. P. 12–18.
7. Langer A. Peace Corps: A European Initiative for Civilian Peace-Keeping and Conflict Resolution. *Peace and Security*. 1994. Vol. 26. P. 21–29.
8. Martinsons V., Bormann C. The Role of Universities in Regional Innovation Ecosystems: "University 3.0" Model and Peacebuilding Dynamics. *European Journal of Higher Education*. 2021. Vol. 11, No. 3. P. 312–328.
9. Galtung J. Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization. London : SAGE Publications, 1996. 280 p.

M. BUBER'S CONCEPT OF DIALOGUE AS A METHODOLOGICAL KEY TO UNDERSTANDING MEDIATION

КОНЦЕПЦІЯ ДІАЛОГІЧНОСТІ М. БУБЕРА ЯК МЕТОДОЛОГІЧНИЙ КЛЮЧ ДО РОЗУМІННЯ МЕДІАЦІЇ

Havrylyuk R. O.
Doctor of Laws, Professor, Professor at the Department of Public Law,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University,
Chernivtsi, Ukraine

Гаврилюк Р. О.
докторка юридичних наук, професорка, професорка кафедри публічного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
Чернівці, Україна

PatsurkivskyyP. S.
Doctor of Laws, Professor, Professor at the Department of Public Law,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

Пацурківський П. С.
доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича,
Чернівці, Україна

«На початку є відношення…»
Мартин Бубер, «Я і Ти»

Медіація за її природою є однією з найдовершеніших форм діалогу. До атрибутивних умов цього діалогу належать участь у ньому медіатора, а також дотримання сторонами медіації певних правил, інакше кажучи, методології медіації. Один з найбільших внесків у вироблення цих правил належить М. Буберу. Метою цього дослідження є розкриття теоретико-методологічного сенсу парадигми діалогічності М. Бубера як методологічного ключа до пізнання онтологічної та функціональної природи медіації, її зовнішнього й внутрішнього вимірів, а також її ролі у відновленні порушеної справедливості та конструюванні примиреного соціального середовища, де в центрі інтереси та потреби людини.

Витоки цієї інтерсуб'єктивної традиції сягають Античності. Після «особистісної революції» середини I тисячоліття до н. е., коли філософська думка змістила фокус із спостереження за космосом на пізнання людини, саме діалог став головним універсальним методом дослідження людської природи. Розвинений Сократом та зафіксований у діалогах Платона, цей підхід одержав назву *майєвтики*. Спираючись на рівність сторін та запитання, Сократ виступав «*духовною повитухою*», яка не давала готових істин, а допомагала співрозмовникові самостійно дійти до них через викриття суперечностей. Фундаментальною умовою такого пошуку була рівність учасників та алгоритм запитань і відповідей, що робило діалог найгнучкішою формою пізнання.

Упродовж Середньовіччя та Нового часу діалогічність поступилася місцем схоластиці та механістичному детермінізму, однак відродилася на межі XIX–XX століть разом із вивченням процесуальних систем та обґрунтуванням, що характер відповіді залежить від способу постановки запитання спостерігачем. Для теорії медіації цей висновок є вирішальним: саме через коректні, емпатичні запитання у діалозі стає можливим розкрити справжні причини конфлікту та осягнути глибинні потреби сторін. Цей методологічний висновок має вирішальне значення для теорії та практики медіації та підтверджує, що ефективність врегулювання конфлікту визначається не імперативним тиском, а глибиною та коректністю постановки запитань.

Мартин Бубер, чий світогляд значною мірою формувався головно під впливом хасидської традиції, зробив фундаментальний внесок у розробку онтологічної діалогічності. У праці «Я і Ти» (1923 р.) він обґрунтував, що діалогічність укорінена в самому бутті й зумовлена *подвійним ставленням людини до світу* [1]. Цей внесок є філософською рефлексією щодо діалогічності людського світу. Перше відношення, «*Я – Воно*», як зазначає він, має функціональний, сцієнтистсько-раціональний характер. Людина сприймає світ та Іншого як пасивних об'єктів пізнання, аналізу чи маніпуляції для задоволення власних потреб. У юридичній площині традиційний судовий процес з фокусом на позовні вимоги, формалізовані докази та змагальність

функціонує переважно в координатній сітці «*Я – Воно*», де сторони об'єктивують одна одну.

Друге відношення, «*Я – Ти*», згідно М.Бубера, є актуалізуючим, зустрічним та особистісним. У цьому зв'язку *Інший* постає не як елемент зовнішнього світу, а як самобутнє «*Ти*». М. Бубер виділяє три сфери реалізації цього відношення: *фізичну* (стосунки з природою); *психічну* (міжлюдські відносини, де взаємність виражається у повноцінній мовній формі); *ноетичну* (взаємодія з духовними субстанціями та феноменами культури) [1, S.88-93]. Головним у цій системі є саме *міжлюдський діалог*. Називаючи когось на «Ти», ми відокремлюємо його від себе й одночасно закликаємо відповісти нам. У цій концепції «Ти» існує для «Мене», але не стає «Мною»; «Я» існую для «Нього», але не стаю «Ним».

Найважливішим топологічним внеском М. Бубера є категорія *«простору Між»* (*DasZwischen*). М. Бубер довів, що діалог і людська сутність локалізовані не у внутрішній психіці суб'єкта і не у зовнішніх суспільних інституціях, а виникають безпосередньо *поміж* ними [1]. Для методології медіації це означає: *конфлікт* не є виключно внутрішньою психологічною деструкцією чи суто юридичним фактом; він *є деформацією простору «Між»*. Роль медіатора полягає у створенні безпечної процесуальної архітектури, у якій спотворений простір «Між» може бути зцілений через *Зустріч*. Відтак, медіація за М. Бубером постає як процесуально впорядкований простір, де нейтральний посередник не виносить власне рішення «згори» (що означало б повернення до об’єктивації «Я – Воно»), а виступає модератором безпеки простору «Між». Медіатор створює умови, за яких спотворена комунікативна матерія «Між» відновлюється, а між суб’єктами відновлюється втрачене відношення «Я – Ти». М. Бубер наголошує, що ключовим є відношення *Я і Ти* як людини з людиною, оскільки саме кожна людська особистість в її неповторній унікальності має незаперечну цінність. У цьому діалозі партнер постає як *Інший*. Як зазначає Е. Фромм, діалог для М. Бубера є радикальним досвідом інаковості Іншого, визнання цього Іншого «своїм Іншим», упізнаванням його. Інший при цьому з стороннього, з не-Я стає Ти [2].

Квінтесенція відношення *Я – Ти*, як резюмує М. Бубер, це цілісна спрямованість, устремління чийогось життя та волі до Іншого, відчуття нездоланної потреби в ньому, моральна і вольова концентрація чийогось буття на Іншому, котрий розуміється як такий, що відповідає взаємністю на цю відданість і турботу про нього. Називаючи когось, зазначає М. Бубер, ми відділяємо його від себе і водночас просимо цим актом відділення від себе відповісти нам. «Ти», таким чином, у концепції онтологічного діалогу М. Бубера існує «для мене», але при цьому не стає мною. Аналогічно «Я» існую «для Іншого», але не стаю ним [1, S. 94-96]. Ця концепція отримала подальший розвиток у практичній філософії П. Рікера, який, осмислюючи тоталітарні трагедії XX ст., зазначав: *«Я існую тільки завдяки тому, що мене прагне Інший, а Інший живе моїми стараннями та молитвами, тому що людська природа та людське буття діалогічні»* [3, С. 152-168].

Етичне поглиблення парадигми здійснив Е. Левінас, обґрунтувавши первинність Етики перед Онтологією через феномен «Обличчя Іншого». Доступ до Обличчя є миттєво етичним актом, а саму етику Левінас називав «оптикою». У медіації саме ця етична оптика дозволяє сторонам побачити за сухим позовом вразливе й рівноправне «Обличчя» [4]. Подібна онтологічна діалогічність є надзатребуваною в суспільствах із травмою розриву традиції. Втрата здатності до щирої зустрічі «Я – Ти» кидає людину в духовну самотність та соціальне розщеплення. Медіація у цьому вимірі постає як інститут відновлення втраченої цілісності суспільної тканини. Спираючись на системний підхід Н. Лумана, медіацію можна визначити як *відкриту самореферентну соціальну систему*, базовим елементом якої є комунікація, що відтворюється за допомогою аутопоезису [5]. Конфлікт у цій системі розглядається не як негативна патологія, а як «благо» – імпульс, що виводить систему зі стану стагнації та змушує її створювати нові нормативні значення для редукції складності.

Парадигма діалогічності дозволяє виокремити два неподільні виміри медіаційного буття. *Першим виступає зовнішній вимір діалогічності*. Він

виражається у безпосередній процесуально-комунікативній взаємодії сторін медіації на засадах симетрії, добровільності й рівності. Оскільки кожна сторона принципово виходить із власних потреб та автономії волі, зовнішня діалогічність вимагає від медіатора володіння спеціальними інструментами (перефразування, рефреймінг, віддзеркалення, робота з запитаннями). Медіатор виступає як «генератор релевантності» та охоронець конфіденційності (ст. 6 Закону України «Про медіацію»), створюючи закритий від зовнішнього судового тиску простір для обміну думками. *Другим є внутрішній вимір діалогічності*, який постає як інтроспективне самоспостереження та рефлексивний внутрішній діалог кожного суб'єкта з самим собою. Внутрішня діалогічність вимагає від свідомості *децентрації* – здатності вийти за межі власного егоцентричного бачення й осягнути «реальність конфлікту» Іншого. Вона проявляється у темпоральній структурованості медіації та трансформації ціннісних орієнтирів сторін від початкових емоційних ілюзій до осмисленого сприйняття істинних потреб. Внутрішня діалогічність розкривається під час досягнення трьох ключових цілей медіації: функціональної, де відбувається взаємовизнання сторонами конфлікту екзистенційно відмінних (таких, якими неможливо поступитися) потреб та інтересів одна одної як абсолютно правомірних; *онтологічної* - виявлення сторонами спільних, когерентних потреб та інтересів у спорі для побудови нової нормативної матриці; та *гносеологічної* - поетапне звільнення сторін за сприяння медіатора від емоційних ілюзій щодо предмета спору й заміна їх осмисленим сприйняттям істинних життєвих цілей [6, С.136-165].

Отже,арадигма діалогічності М. Бубера слугує фундаментальною методологічною матрицею (прояснюючою лінзою), яка дозволяє подолати вузькопозитивістську обмеженість у розумінні медіації та осягнути її онтологічну й гуманістичну природу. Категоріальний апарат Бубера – розрізнення установок «Я – Воно» та «Я і Ти», а також концепт «простору Між» є ключем до медіаційного процесу. Доведено, що конфлікт є деформацією простору «Між», а медіація створює безпечні умови для

справжньої суб'єктно-суб'єктної *Зустрічі*. Іманентною метою медіації є не просто інструментальне вирішення спору чи розвантаження судової системи, а *відновлення порушеної справедливості самими сторонами* спору.

Література:

1. Buber M. Ich und Du. Köln: J. Hegner, 1966. 144 S.
2. Fromm E. Die Seele des Menschen: Ihre Fähigkeit zum Guten und zum Bösen. München: dtv, 1992. 192 S.
3. Рікер П. Сам як інший / Пер. з фр. Вид. 2-ге. Київ : Дух і Літера, 2002. С. 152-168.
4. Левінас Е. Між нами: дослідження думки-про-іншого / пер. з фр. Київ: Дух і Літера, 1999. 312 с.
5. Luhmann N. Social Systems / trans. by J. Bednarz Jr., D. Baecker. Stanford: Stanford University Press, 1995. 624 p.
6. Гаврилюк Р.О., Пацурківський П.С. Медіація як цінність: монографія. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. 466 с.

FEATURES OF ONLINE MEDIATION: THE IMPACT OF MARTIAL LAW ON THE WORK OF A MEDIATOR

ОСОБЛИВОСТІ ОНЛАЙН МЕДІАЦІЇ: ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА РОБОТУ МЕДІАТОРА

Holynska M. I.
PhD in Law, Associate Professor,Associate Professor of the Administrative and Informational Law Department, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine

Голинська М. І.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного та інформаційного права, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, Україна

Стрімкі суспільні трансформації зумовлюють необхідність пошуку нових підходів до врегулювання конфліктів та забезпечення доступності правових послуг. Одним із таких підходів стало використання цифрових технологій у процедурі медіації. Перехід до дистанційної взаємодії особливо активізувався під час пандемії COVID-19, коли карантинні обмеження змінили звичні форми професійної діяльності, комунікації та міжособистісної взаємодії. Медіація також зазнала трансформацій, оскільки виникла потреба забезпечувати безперервність процедури, зберігаючи її добровільність, конфіденційність та ефективність.

Пандемія стала серйозним випробуванням для низки суспільних відносин, зокрема сімейних і трудових. Тривале перебування членів сім'ї в обмеженому просторі, необхідність поєднання професійних обов'язків із домашніми справами, зміна режиму праці та соціальна ізоляція створювали додаткові передумови для виникнення й загострення конфліктів. За таких обставин дистанційна медіація набула особливого значення, оскільки давала змогу сторонам отримувати професійну допомогу незалежно від можливості особистих зустрічей. Водночас медіатори були змушені адаптувати

комунікативні техніки, способи організації зустрічей і методи підтримання довіри між учасниками процедури.

Проте досвід пандемії виявився лише одним з етапів трансформації медіаційної практики. 24 лютого 2022 року, після початку повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну, перед суспільством постали принципово нові виклики. Війна спричинила масштабне внутрішнє переміщення населення, вимушену міграцію за кордон, роз'єднання сімей, втрату житла та роботи, а також загострення соціальних і міжособистісних конфліктів. Змінилися й умови професійної діяльності медіаторів: частина фахівців була змушена змінити місце проживання, інші долучилися до захисту держави або почали працювати в умовах постійних безпекових загроз.

У такій ситуації онлайн-медіація перетворилася з альтернативного способу організації зустрічей на важливий інструмент забезпечення доступності процедури. Вона дає змогу сторонам, які перебувають у різних містах України або за її межами, брати участь у спільному пошуку взаємоприйнятного рішення без необхідності фізичного переміщення. Особливої актуальності такий формат набуває у сімейних, трудових, цивільних та інших спорах, у яких збереження комунікації між сторонами має істотне значення [2].

Важливою передумовою використання онлайн-медіації є її правове забезпечення. Закон України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX визначає правові засади та принципи проведення медіації в Україні [1]. Дистанційний формат потребує належного дотримання принципів добровільності, конфіденційності, незалежності, нейтральності та неупередженості медіатора. Вибір онлайн-формату має враховувати волевиявлення сторін, технічні можливості учасників і здатність забезпечити безпечну комунікацію. Водночас застосування цифрових технологій не повинно змінювати сутність медіації як процедури, у межах якої сторони самостійно шукають рішення за допомогою нейтрального посередника.

Однією з ключових особливостей онлайн-медіації є необхідність належної технічної організації. Стабільне інтернет-з'єднання, доступ до відповідних

пристроїв, використання надійних платформ для відеоконференцій та попередня перевірка технічних можливостей учасників є важливими передумовами ефективної комунікації. Водночас в умовах воєнного стану необхідно враховувати перебої з електропостачанням, повітряні тривоги, фізичне перебування сторін чи медіатора в укриттях та інші обставини, які можуть спричинити переривання зустрічі. Тому медіатору доцільно заздалегідь узгоджувати резервні способи зв'язку, порядок перенесення сесій і дії учасників у разі виникнення надзвичайних обставин [2].

Окремої уваги потребує забезпечення конфіденційності та інформаційної безпеки. Дистанційний формат не гарантує, що розмова відбувається в умовах, які унеможливлюють доступ сторонніх осіб. Учасники можуть перебувати в спільному житлі, тимчасових місцях проживання або приміщеннях, де відсутній належний рівень приватності. У зв'язку із цим медіатору необхідно на початку процедури з'ясувати, чи мають сторони можливість спілкуватися без сторонніх осіб, узгодити правила нерозголошення інформації та визначити прийнятні засоби комунікації. Особливого значення набуває недопущення несанкціонованого запису зустрічей і поширення отриманої під час медіації інформації.

Не менш важливими є психологічні та комунікативні особливості дистанційної взаємодії. Відсутність безпосереднього фізичного контакту може ускладнювати сприйняття невербальних сигналів, своєчасне виявлення емоційного напруження та формування довіри між сторонами. В умовах війни ці труднощі посилюються переживаннями втрати, невизначеністю майбутнього, вимушеним переміщенням і тривалим стресом. Тому медіатор повинен приділяти особливу увагу темпу розмови, активному слуханню, перефразуванню, уточненню позицій та емоцій учасників. За необхідності доцільно передбачати короткі перерви, індивідуальні зустрічі за згодою сторін і можливість перенесення процедури, якщо емоційний стан учасника перешкоджає конструктивному діалогу [2].

Воєнний стан зумовлює також необхідність адаптації структури медіаційних сесій. Залежно від обставин медіатор може скорочувати тривалість зустрічей, розподіляти процедуру на декілька етапів або проводити окремі зустрічі з кожною стороною. У випадках, коли спільна комунікація ускладнена значною емоційною напругою чи безпековими обставинами, може застосовуватися шатл-медіація, за якої медіатор почергово спілкується зі сторонами та допомагає їм обмінюватися позиціями й пропозиціями. Водночас вибір конкретного формату має ґрунтуватися на оцінці ситуації, добровільній згоді учасників і дотриманні професійних стандартів [2].

Важливо враховувати й те, що онлайн-медіація не є універсальним способом урегулювання всіх конфліктів. Перед початком процедури необхідно оцінити її доцільність, готовність сторін до добровільної участі, наявність належних умов для конфіденційного спілкування та можливі ризики для учасників. Якщо дистанційний формат не забезпечує достатньої безпеки, створює суттєві комунікативні перешкоди або не дає змоги належним чином захистити інтереси сторін, медіатору слід обговорити альтернативний формат чи інші способи врегулювання спору.

Перспективи розвитку онлайн-медіації в Україні пов’язані з удосконаленням цифрових компетентностей медіаторів, поширенням безпечних засобів комунікації, розробленням професійних рекомендацій щодо дистанційної роботи та підвищенням обізнаності громадян про можливості медіації. Важливим напрямом залишається накопичення й систематизація практичного досвіду проведення онлайн-процедур, зокрема дослідження їхньої доступності, результативності та сприйняття учасниками. Це дасть змогу визначити не лише переваги цифрового формату, а й умови, за яких він є найбільш доцільним.

Таким чином, досвід пандемії COVID-19 та повномасштабної війни засвідчив важливість гнучких форм організації медіації. Якщо пандемія прискорила адаптацію професійної діяльності до дистанційної комунікації, то воєнний стан продемонстрував практичну цінність таких рішень для людей, які

через безпекові обставини не можуть зустрічатися особисто. Водночас ефективність онлайн-медіації залежить не лише від технічних можливостей, а й від професійної компетентності медіатора, дотримання етичних принципів, захисту конфіденційності та належного врахування психологічного стану сторін. Подальший розвиток цього формату потребує поєднання правових, технологічних і міждисциплінарних підходів, спрямованих на забезпечення доступності, безпеки та якості медіаційної процедури.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Медіація в умовах воєнного стану : методичні рекомендації / колектив авторів. Дніпро : Дніпровський державний університет внутрішніх справ, 2025. 92 с. URL: https://er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/16694/1/Макет_Медіація_мр.pdf

MEDIATION AS AN INTERDISCIPLINARY MECHANISM FOR CONFLICT RESOLUTION IN MODERN SOCIETY

МЕДІАЦІЯ ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ МЕХАНІЗМ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Hordiienko D. A.
student of the Faculty of Social Sciences and Humanities,
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

Scientific supervisor - Assoc. Prof. Ya. M. Buherko

Гордієнко Д. А.
студентка соціально-гуманітарного факультету
Західноукраїнського національного університету
Тернопіль, Україна

Науковий керівник - доц. Я.М. Бугерко

У сучасних умовах глобальних трансформацій, загострення соціально-економічних суперечностей та зростання рівня психоемоційного напруження в суспільстві традиційні (зокрема судові) механізми вирішення конфліктів часто виявляються недостатньо гнучкими, тривалими та ресурсомісткими. Пошук альтернативних шляхів врегулювання спорів став одним із ключових векторів розвитку сучасних юридичних та соціально-гуманітарних інститутів. Чільне місце серед таких способів посідає медіація – позасудова процедура врегулювання конфлікту за участю нейтральної третьої сторони (медіатора), яка допомагає учасникам знайти взаємоприйнятне рішення.

Актуальність міждисциплінарного дослідження медіації обумовлена тим, що цей інститут перебуває на перетині юриспруденції, психології, соціології, конфліктології та державного управління. Вона не обмежується лише правовими нормами, а й спирається на глибинні психологічні закономірності комунікації, емоційного саморегулювання та взаємодії людей у стані стресу. Для України в умовах воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення

медіаційні практики набувають особливого значення: вони стають критично важливим інструментом для соціокультурної інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО), розв'язання трудових і сімейних спорів, подолання шкільних конфліктів та зміцнення загальної згуртованості в громадах.

Теоретичне та практичне підґрунтя медіації досліджувало чимало науковців. Проте, попри наявність вагомих праць, залишається гостра потреба у комплексному міждисциплінарному осмисленні медіації як цілісного механізму, що поєднує правову регламентацію, психологічні техніки впливу та соціальну адаптацію різних верств населення.

Генезис та еволюція медіації свідчать про її перетворення з локальних звичаєвих форм розв'язання суперечок на високотехнологічний та інституціоналізований міждисциплінарний механізм. Досліджуючи історичний вимір, науковці М. М. Дрозд та О. В. Шершень підкреслюють, що «витоки медіації сягають сивої давнини, коли нейтральні посередники залучалися до врегулювання міжплемінних та міждержавних конфліктів» [4, с. 245]. Сучасний етап характеризується виходом медіації за межі приватного й комерційного права – вона охоплює публічно-правові відносини, міжнародну дипломатію та цифрові технології. Як зазначають вказані дослідники, сучасні тенденції розвитку міжнародної медіації пов'язані з її діджиталізацією, створенням онлайн-платформ вирішення спорів та розробкою уніфікованих міжнародно-правових стандартів [4, с. 247].

Вивчення практики зарубіжних країн показує, що висока ефективність медіації досягається завдяки її гнучкості, економічності та здатності зберігати партнерські взаємини між сторонами. У дослідженні І. Р. Шинкар та А. В. Коваля вказується, що досвід розвинених країн (зокрема США, Німеччини, Великої Британії) показує, що інтеграція медіації в судову систему дозволяє розвантажити суди та суттєво підвищити якість захисту прав громадян [5, с. 101]. Автори також наголошують, що «застосування медіаційних процедур у розвинених державах базується на принципі свободи вибору та

конфіденційності, що забезпечує високий рівень виконання добровільно досягнутих угод [5, с. 103].

Правове впровадження медіації вимагає кардинальної перебудови підходів до підготовки фахівців у сфері юриспруденції. Низка дослідників, зокрема Н. Крестовська та Л. Романадзе, вказують, що набуття юристом навичок медіатора змінює парадигму його професійного мислення – від змагального процесу у суді до пошуку консенсусу та взаємовигідного рішення (win-win)» [1, с. 112]. Юрист, володіючи інструментарієм медіації, оцінює суперечку не лише крізь призму юридичних норм, а й через аналіз глибинних інтересів і потреб учасників. Науковці підкреслюють: «Застосування медіації у професійній діяльності юриста сприяє формуванню нової правової культури в суспільстві, орієнтованої на співпрацю та мирне вирішення спорів» [1, с. 215].

Водночас успіх медіаційного впливу безпосередньо залежить від урахування психологічних чинників. Конфлікт завжди супроводжується емоційним напруженням, деструктивними установками та викривленням сприйняття інформації. Розглядаючи психологічний контекст, О. А. Пащенко та Т. П. Медведовська вказують, що «психологічні аспекти медіації полягають у здатності медіатора знизити рівень афективного напруження сторін, відновити конструктивний діалог та забезпечити усвідомлення ними власних справжніх потреб» [3, с. 460]. Це особливо актуально для освітнього середовища, де виникають шкільні конфлікти та булінг. О. А. Пащенко та Т. П. Медведовська зазначають, що «запровадження служб порозуміння та шкільної медіації сприяє формуванню безпечного освітнього середовища, розвитку емоційного інтелекту та навичок ненасильницького спілкування у здобувачів освіти» [3, с. 463].

З огляду на сучасні виклики в Україні, надзвичайно важливого значення набуває застосування медіації у соціально-гуманітарній сфері, зокрема під час роботи з внутрішньо переміщеними особами. В. Боднар, О. Гомонай, Ю. Палінчак та ін. підкреслюють, що «потенціал медіації як правового та соціального інструменту полягає у її здатності пом'якшувати ризики виникнення конфліктів між ВПО та приймаючими громадами на ґрунті

розподілу ресурсів, житла чи соціальних послуг» [2, с. 114]. На думку авторів, медіаційні практики є важливим механізмом соціокультурної інтеграції ВПО, оскільки створюють майданчик для рівноправного діалогу, взаєморозуміння та спільного вирішення проблем місцевого значення [2, с. 117].

Отже, міждисциплінарний аналіз засвідчує, що медіація є цілісним, багатогранним феноменом, який поєднує нормативно-правове регулювання, психологічні інтервенції та соціокультурні комунікативні стратегії, забезпечуючи подолання конфліктного напруження на різних рівнях суспільного життя. Подальше впровадження медіації в Україні є ключовим чинником зниження соціальної напруги, розвитку правової культури консенсусу та зміцнення суспільної згуртованості в умовах сучасних викликів.

Література:

1. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / ред. Н. Крестовська, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 479 с.

2. Bodnar V., Homonai O., Palinchak Y. Mediation as a legal mechanism for integration of IDPs into communities. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Право. 2026. Vol. 2. P. 112–119.

3. Psychological aspects of mediation in education / O. A. Pashchenko, T. P. Medvedovska [et al.] *Грааль науки*. 2024. №. 43. P. 438–465.

4. Дрозд М.М., Шершень О.В. Історичний аспект міжнародної медіації та сучасні тенденції її розвитку. *Порівняльно-аналітичне право*. 2024. № 3. С. 244–249.

5. Шинкар І.Р., Коваль А.В. Медіація як ефективний засіб вирішення спорів: досвід розвинених країн. *Експерт: парадигми юридичної науки і державного управління*. 2024. № 2 (32). С. 98–105.

MEDIATION AS A TOOL FOR STRENGTHENING CYBER RESILIENCE IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION

МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗМІЦНЕННЯ КІБЕРСТІЙКОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Dzeveliuk M.
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration and Management, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University

Дзевелюк М.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

Dzeveliuk A.
PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Fundamental and Private Law Disciplines, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University

Дзевелюк А.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних і праватно-правових дисциплін Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

Цифрова трансформація публічного управління змінює характер взаємодії держави, громадян і бізнесу, створюючи нові можливості для надання публічних послуг, обміну інформацією та участі громадян в управлінні державними справами. Водночас зростання залежності управлінських процесів від цифрової інфраструктури актуалізує питання здатності держави підтримувати безперервність функціонування цифрових сервісів, реагувати на загрози та відновлювати довіру після виникнення кризових ситуацій. У цьому контексті кіберстійкість постає не лише як технологічне завдання, а й як важлива характеристика ефективності публічного управління.

Одним із недостатньо досліджених напрямів зміцнення кіберстійкості є використання інструментів конструктивного врегулювання конфліктів. Цифрові інциденти можуть супроводжуватися суперечками між громадянами, органами публічної влади, адміністраторами інформаційних систем і постачальниками цифрових послуг. Такі ситуації здатні виходити за межі суто технічної проблеми, охоплюючи питання відповідальності, доступу до інформації, захисту персональних даних, якості послуг і довіри до державних інституцій. Тому забезпечення кіберстійкості доцільно розглядати комплексно, враховуючи не тільки запобігання загрозам, а й управління їхніми організаційними та комунікаційними наслідками.

Відповідно до Стратегії кібербезпеки України, забезпечення кібербезпеки є важливою складовою національної безпеки держави [1]. Водночас розвиток цифрового врядування потребує пошуку додаткових інструментів, які сприятимуть ефективній взаємодії суб'єктів цифрових правовідносин у випадках виникнення конфліктів. Одним із таких інструментів може бути медіація – добровільна, позасудова та конфіденційна процедура врегулювання спору за допомогою нейтрального посередника, визначена Законом України «Про медіацію» [2].

На відміну від механізмів, орієнтованих переважно на технічне усунення загрози або встановлення юридичної відповідальності, медіація спрямована на організацію діалогу між сторонами, виявлення їхніх інтересів і пошук взаємоприйнятних рішень. У сфері цифрового врядування це може мати значення у випадках, коли конфлікт виникає через неналежну комунікацію під час надання електронної послуги, незгоду щодо порядку використання інформації, розбіжності між замовником і постачальником цифрового рішення або необхідність узгодження дій після технічного збою.

Використання медіації у таких ситуаціях потенційно сприятиме зменшенню тривалості конфлікту, відновленню робочої взаємодії та запобіганню його подальшій ескалації. Зокрема, у відносинах між органом публічної влади та постачальником цифрових послуг медіація може створити

умови для узгодження заходів із відновлення взаємодії, уточнення очікувань сторін і визначення подальших організаційних кроків. У взаємодії держави з громадянами вона може допомогти виявити причини непорозуміння, сприяти належній комунікації та пошуку способів врегулювання спору в межах, дозволених законодавством.

Важливо розмежовувати кіберстійкість як здатність системи протистояти загрозам і відновлюватися після порушень [3, с. 87] та медіацію як спосіб врегулювання конфліктів. Медіація не усуває технічних вразливостей, не замінює систем кіберзахисту й не забезпечує самостійно відновлення інформаційної інфраструктури. Її потенціал полягає в іншому – у сприянні конструктивній взаємодії між учасниками цифрових правовідносин, коли конфлікт ускладнює усунення наслідків інциденту або подальше функціонування цифрових сервісів. Таким чином, медіація може розглядатися як допоміжний організаційно-комунікаційний інструмент комплексного підходу до зміцнення кіберстійкості. Або ж можна досліджувати та формувати новий спеціалізований інститут «кібермедіації» [4].

Особливого значення цей підхід набуває в умовах цифрової трансформації України під час воєнного стану. Підвищені кіберризики, дистанційний формат взаємодії та значна роль електронних публічних послуг зумовлюють потребу в механізмах, здатних підтримувати ефективну комунікацію між учасниками цифрового середовища. Водночас застосування медіації має відбуватися з урахуванням характеру конкретного інциденту, правового статусу сторін і вимог законодавства. Якщо ситуація містить ознаки кримінального правопорушення, потребує обов’язкового повідомлення компетентних органів або стосується невідчужуваних повноважень держави, медіація не може підміняти встановлені законом процедури реагування.

Окремою передумовою застосування медіації у сфері цифрового врядування є забезпечення інформаційної безпеки самої процедури. Дистанційне спілкування сторін, обмін документами та обговорення обставин цифрового інциденту можуть передбачати використання конфіденційної

інформації або персональних даних. Тому організація онлайн-медіації потребує належного вибору цифрових засобів комунікації, обмеження доступу до матеріалів, дотримання вимог щодо захисту інформації та чіткого визначення правил роботи з документами. Без належних гарантій безпеки використання цифрових інструментів може створювати додаткові ризики замість сприяння врегулюванню конфлікту.

Для інтеграції медіації в систему публічного управління доцільно виокремити кілька перспективних напрямів. По-перше, необхідно визначити що таке цифровий конфлікт, а також їх типи, у яких медіація може застосовуватися без порушення встановлених законом процедур і компетенції державних органів. По-друге, варто розробити організаційні рекомендації щодо використання медіації під час врегулювання спорів, пов'язаних із наданням цифрових публічних послуг. По-третє, важливо забезпечити підготовку медіаторів, які розуміють специфіку цифрового середовища, принципи захисту інформації та особливості взаємодії з публічними інституціями. По-четверте, доцільно оцінити можливість використання захищених цифрових платформ для проведення онлайн-медіації з дотриманням принципів добровільності й конфіденційності.

Перспективним є також розгляд медіації в контексті розвитку людиноцентричного цифрового врядування. Довіра до електронних державних сервісів залежить не тільки від їхньої технологічної надійності, а й від того, наскільки зрозуміло, послідовно та відповідально органи влади взаємодіють із користувачами у випадках виникнення проблем. Наявність доступних механізмів комунікації та врегулювання спорів може сприяти зменшенню напруженості між сторонами й підтримувати конструктивну взаємодію. Водночас впровадження таких механізмів потребує належного правового обґрунтування, ресурсного забезпечення та оцінювання практичних результатів.

Отже, медіація може розглядатися як додатковий інструмент зміцнення кіберстійкості в умовах цифрової трансформації публічного управління. Її

значення полягає не в заміні технічних і правових механізмів кібербезпеки, а в підтриманні конструктивної взаємодії між учасниками цифрових правовідносин, врегулюванні конфліктів і сприянні відновленню довіри. Подальше дослідження потребує визначення правових меж застосування медіації у сфері цифрового врядування, розроблення безпечних процедур онлайн-взаємодії та оцінювання практичної ефективності такого підходу. Інтеграція медіації до інструментарію публічного управління може стати одним із напрямів формування більш стійкої, адаптивної та людиноцентричної цифрової держави.

Література:

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 р. «Про Стратегію кібербезпеки України» : Указ Президента України від 26.08.2021 № 447/2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/447/2021#Text
2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 №1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text
3. Олійник А.А. Кіберстійкість та права людини: імплементація міжнародних превентивних моделей у цифровий простір в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. Том 3 № 6. 2025. С. 84-90.
4. Дзевелюк М.В. Медіація та кібербезпека в системі цифрового врядування: сучасні виклики та перспективи. П*ублічне управління і право: історія, теорія, практика.* 2026). 7. С. 21-33.

PROFILING AS A TOOL OF NONVERBAL PSYCHODIAGNOSTICS IN THE NEGOTIATION PROCESS: AN INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVE

ПРОФАЙЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ НЕВЕРБАЛЬНОЇ ПСИХОДІАГНОСТИКИ У ПЕРЕГОВОРНОМУ ПРОЦЕСІ: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД

Dykyi Ya. O.
PhD in Psychology, Senior Lecturer,
Department of Psychology and Social Work, West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Дикий Я. О.
доктор філософії в галузі психології, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи, Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Актуальність теми зумовлена суперечністю між широким використанням невербального профайлінгу, тобто цілеспрямованого спостереження та інтерпретації міміки, пантоміміки, просторової поведінки й вокальних характеристик партнера, та неоднозначністю його наукового обґрунтування. Психологічні дослідження останніх десятиліть дають суперечливі результати щодо діагностичної цінності окремих невербальних маркерів. Метою тез є аналіз еволюції поглядів на невербальний профайлінг та визначення його можливостей у перемовинах і медіації.

Профайліг має змістову схожість із концепцією «витоку» П. Екмана і В. Фрізена, які визначали його як емоційне збудження, пов’язане з приховуванням інформації, може спричиняти мимовільні зміни в обличчі, тілі та голосі [4, с. 90–92]. Класичні дослідження вказували на відмінності у використанні жестів і самоадаптивних рухів особами, які приховують інформацію [4, с. 95]. В українській юридичній психології профайлінг також розглядається як технологія оцінювання поведінки за вербальними, невербальними та іншими ознаками [1]. Варто зауважити, що накопичення емпіричних даних послабило оптимістичні уявлення про точність окремих невербальних ознак. З цього

приводу А. Врай, М. Гартвіг і П. А. Гранхаг наголошують, що невербальні ознаки нещирості слабкі та нестійкі, а точність виявлення обману залишається помірною навіть у професіоналів [8, с. 296]. Українські дослідження профайлінгу також засвідчують доцільність комплексного аналізу вербальних і невербальних засобів, а не ізольованого тлумачення окремої поведінкової ознаки [1]. Водночас повне заперечення діагностичного потенціалу невербальної поведінки було б методологічно хибним, позаяк подібна редукція уявлень значно обмежує діагностичний інструментарій перемовника. Вважаємо, що значно продуктивнішим є аналіз сукупності сигналів у конкретному контексті, з урахуванням ситуації та особливостей взаємодії. Отже, сучасна дискусія зміщується від пошуку універсальних «маркерів брехні» до контекстуалізованого аналізу поведінкових комплексів.

Якщо діагностична цінність профайлінгу для виявлення обману залишається дискусійною, прогностична роль невербальної поведінки щодо результату взаємодії має переконливіше емпіричне підґрунтя. Дослідження Дж. Керхана та А. Пентленда методом «тонких зрізів» засвідчило, що динаміка перших п’яти хвилин перемовин, зокрема просодика, темп мовлення, взаємне віддзеркалення й активність сторін, пояснює до 30 % дисперсії результатів [2, с. 802]. Слушно наголосити на тому, що важливим аспектом процесу перемовин є сприйняття нещирості та довіра сторін, а це охоплює широкий спектр психологічних процесів і механізмів, які задіюються, адже тут саме суб’єктивне сприйняття нещирості переважає над об’єктивним виявленням обману. Цей факт підтверджується науковими розвідками А. Ау та Н. Вонга, результати яких переконливо аргументують, що відчуття ошуканості знижує довіру та готовність до поступок, причому саме сприйнята нечесність може опосередковувати зв’язок між поведінкою сторони та результатом взаємодії [3, с. 463–466]. Для медіації це означає необхідність враховувати, як учасники інтерпретують поведінкові сигнали, навіть коли їхнє тлумачення не підтверджує реального обману.

У медіаційному процесі невербальні сигнали самого медіатора виконують регулятивну функцію, зокрема О. Коваль та І. Капалкіна підкреслюють значення нейтральності, відкритої позиції та керованої взаємодії медіатора з учасниками для підтримання конструктивної співпраці [5, с. 50–52]. Аналізуючи психологічний профіль медіатора І. Белінська наголошує на професійно значущих особистісних характеристиках, які забезпечують ефективність медіаційного процесу [6]. Тому невербальний репертуар медіатора доцільно розглядати у зв'язку з його професійною компетентністю та контекстом взаємодії. Водночас слід пам'ятати про можливість атрибутивних викривлень у сприйнятті опонента. Невербальний профайлінг пов'язаний із ризиком помилкового приписування ситуативній поведінці стабільних особистісних властивостей. Особливо небезпечно трактувати напруження, паузи, зміну пози чи погляду як безпосередні ознаки нещирості, відтак інтерпретація невербальних сигналів має опиратися на сукупність поведінкових проявів, перебіг взаємодії та ситуаційні чинники.

Сьогодні слушно наголосити на тому, що розвиток штучного інтелекту посилює можливості автоматизованого мультимодального аналізу невербальної поведінки. Досліджуючи цей аспект, Б. Дудзік із співавторами продемонстрували можливість ШІ синхронного аналізу міміки, пози та вокальних параметрів для розпізнавання взаємозалежності сторін у перемовинах [7, с. 123–128]. Це відкриває міждисциплінарну перспективу поєднання психологічного аналізу поведінки з комп'ютерними технологіями, водночас актуалізуючи питання валідності та коректності інтерпретації.

Узагальнення основних напрямів невербального профайлінгу та їхніх практичних наслідків для перемовного процесу й медіації наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Компоненти невербального профайлінгу, їх наукова верифікованість та наслідки в перемовинах і медіації

Напрям оцінки	Ключові поведінкові маркери	Вплив на перемовний процес

Напрям оцінки	Ключові поведінкові маркери	Вплив на перемовний процес
Мікровирази та емоції	Мімічні конфігурації, темп реакцій, тривалість активації	Сприяють розпізнаванню емоційного стану; надійність окремого маркера обмежена [4; 8]
Кінесика та жестикуляція	Рухи тіла, пози, адаптери, ілюстратори	Транслюють залученість і формують рапорт; самі по собі не є надійним показником правдивості [8]
Просодика та вокальна динаміка	Висота голосу, темп, паузи, мовне віддзеркалення	Пов’язані з динамікою і результатами перемовин у перші хвилини взаємодії [2]
Проксеміка та взаємодія	Дистанція, орієнтація тіла, характер взаємодії	Впливають на сприйняття партнера та перебіг довіри; потребують контекстного тлумачення [5; 6]
Мультимодальні комплекси	Поєднання міміки, пози та голосових характеристик	Автоматизований аналіз розширює можливості оцінювання поведінкової динаміки [7]

Отже, профайлінг у перемовинах і медіації є полем для продуктивної наукової дискусії, у якому співіснують класична позиція, що пов’язує невербальну поведінку з можливим «витоком» прихованих станів, і сучасна критика, яка наголошує на слабкості та контекстній залежності окремих сигналів. Водночас перспективним є кластерний і системний аналіз контексту взаємодії поведінки, а найстійкішою прикладною функцією невербального спостереження вважаємо прогностичну, яка пов’язана з динамікою взаємодії.

Для сучасної медіаційної практики доцільно враховувати такі три положення: а) невербальне спостереження варто застосовувати як допоміжний інструмент побудови рапорту й прогнозування динаміки взаємодії; 2) інтерпретація сигналів учасників і медіатора має здійснюватися з урахуванням ситуативних і культурних чинників, оскільки універсальних маркерів нещирості сучасна наука не підтверджує; 3) розвиток мультимодального

автоматизованого аналізу формує перспективний напрям на перетині психології та комп'ютерних наук, що потребує подальшої наукової верифікації.

Література:

1. Дідковська-Бідюк М.В. Профайлінг як метод профілактики протиправних дій. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 165-175.

2. Curhan J.R., Pentland A. Thin slices of negotiation: predicting outcomes from conversational dynamics within the first 5 minutes. *Journal of Applied Psychology.* 2007. Vol. 92, № 3. P. 802-811.

3. Au A.K.C., Wong N. Perceived deception in negotiation: consequences and the mediating role of trust. *The Journal of Social Psychology*. 2019. Vol. 159, № 4. P. 459-473.

4. Ekman P., Friesen W.V. Nonverbal leakage and clues to deception. Psychiatry. 1969. Vol. 32, № 1. P. 88-105.

5. Коваль О., Капалкіна І. Психологічний аспект в роботі медіатора. *Комунікація як чинник транспарентності соціальних процесів : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Тернопіль, ЗУНУ).* Тернопіль : ЗУНУ, 2024. Т. 2. С. 47–53.

6. Белінська І. А. Основні критерії психологічного профілю медіатора. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2012. № 18. С. 34-43.

7. Dudzik B., Columbus S., Hrkalovic T. M., Balliet D., Hung H. Recognizing perceived interdependence in face-to-face negotiations through multimodal analysis of nonverbal behavior. *ICMI '21: Proceedings of the 2021 International Conference on Multimodal Interaction.* New York : ACM, 2021. P. 121–130.

8. Vrij A., Hartwig M., Granhag P. A. Reading lies: nonverbal communication and deception. *Annual Review of Psychology*. 2019. Vol. 70. P. 295–317.

ETHICAL PRINCIPLES OF A LEGAL PRACTITIONER'S CONDUCT IN SITUATIONS OF ACTUAL OR POTENTIAL CONFLICT OF INTEREST

ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВНИКА В УМОВАХ РЕАЛЬНОГО ТА ПОТЕНЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Dmytruk I. M.
PhD in Law, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Maritime and Economic Law
Admiral Makarov National University of Shipbuilding.
Mykolaiv, Ukraine

Дмитрук І. М.
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри морського та господарського права
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.
Миколаїв, Україна

Професійна діяльність правника багато в чому залежить не тільки від знань законодавства та вміння застосовувати норми права в реальному житті. Перш за все, вона стосується дотримання високих етичних стандартів, які забезпечують довіру суспільства до юриста. Одна із найважливіших рис правника - здатність вирішувати проблемні питання мирним шляхом, в тому числі, використовуючи медіацію, як спосіб ефективного врегулювання конфлікту. Адже саме завдяки медіації можна добровільно дійти згоди, досягнути компромісу у найтяжчих ситуаціях, які носять характер етичної дилеми. Насправді, механізм, який зазначається у Законі України «Про запобігання корупції» був би набагато ефективнішим із застосуванням медіаторів. Проте, може виникнути конфлікт інтересів і в виконанні функцій медіатора.

Нині, поступово, в правничій професії з'являються медіатори, які одночасно є адвокатами. Або ж існують правники-медіатори, які представляють інтереси однієї приватної фірми чи діяльність яких пов'язана з представництвом одного клієнта. В таких випадках може виникнути конфлікт інтересів. Це складне професійно-етичне явище, бо навіть за відсутності

фактичного порушення закону він може поставити під сумнів незалежність та неупередженість правника, спричинити порушення прав та законних інтересів інших осіб і негативно позначитися на діловій репутації юриста. Саме тому важливим є не лише належне реагування на вже наявний конфлікт інтересів, а й своєчасне виявлення обставин, які можуть призвести до його виникнення, та вжиття відповідних заходів для запобігання негативним наслідкам.

Актуальність цієї теми визначається необхідністю забезпечення високого рівня професійної відповідальності медіаторів-правників, зміцнення суспільної довіри до представників цієї професії, підтримання на високому рівні ділової репутації та утвердження принципів верховенства права, законності й справедливості, добровільності, конфіденційності, нейтральності, незалежності, неупередженості та рівності всіх сторін. У зв'язку з цим особливої уваги потребує питання про те, як правник повинен діяти в ситуаціях зіткнення професійного обов'язку з особистими інтересами, зберігаючи незалежність, неупередженість і відданість етичним стандартам своєї професії.

Отже, конфлікт інтересів є не лише правовою проблемою, а й важливим випробуванням професійної етики. Він вимагає від правника доброчесності, відповідальності та здатності відокремлювати особисті інтереси від професійних обов'язків. Своєчасне виявлення та врегулювання конфлікту дає змогу запобігти порушенню прав громадян, зловживанню повноваженнями та втраті суспільної довіри.

Таким чином, дотримання етичних засад у ситуаціях конфлікту інтересів є необхідною умовою якісної правничої допомоги, належного функціонування державних інституцій. Професіоналізм правника полягає не лише у знанні законодавства, а й у готовності дотримуватися принципу конфіденційності, нейтральності та неупередженості. Для медіатора конфлікт інтересів може трактуватися як упереджене ставлення до однієї із сторін. Така можлива прихильність навряд чи може бути доведена, але медіатору слід ретельно уникати навіть такого враження. Для адвоката конфлікт інтересів може полягати у суперечності між його особистими інтересами та виконанням

професійних функцій і повноважень. Тим більше, що одним із принципів адвокатської діяльності є саме принцип уникнення конфлікту інтересів.

Оскільки реальний конфлікт інтересів є передбачуваний та очевидний, то потенційний конфлікт інтересів у діяльності медіатора-правника заслуговує на особливу увагу. Саме потенційний конфлікт інтересів потребує від медіатора-адвоката та і від правника в цілому, здатності передбачати можливі ризики та оцінювати наслідки власних рішень. Наприклад, якщо два адвокати тривалий час співпрацювали, але між ними поступово виникли приховані суперечності, то в майбутньому це унеможливлює їхню співпрацю. Тому що одночасне надання правничої допомоги або вирішення конфлікту шляхом медіації може створити серйозні етичні проблеми. Саме тому правник повинен мислити на кілька кроків уперед і не допускати ситуацій, які можуть поставити під сумнів його незалежність та ділову репутацію.

Водночас виникає питання, чи завжди згода клієнта на продовження співпраці виправдовує діяльність правника в умовах конфлікту інтересів. Така згода не може вважатися безумовним виправданням, адже клієнт не завжди здатний повною мірою оцінити юридичні та професійно-етичні ризики. Іноді він погоджується на співпрацю через довіру до юриста або відсутність альтернатив. Проте правник не повинен перекладати всю відповідальність на клієнта. Якщо він усвідомлює, що особисті інтереси чи попередні професійні зв’язки можуть перешкодити належному виконанню доручення, його етичним обов’язком є об’єктивно оцінити ситуацію та, за необхідності, відмовитися від справи навіть за наявності згоди клієнта.

На практиці дотримання професійної етики нерідко пов’язане зі складним вибором між приватним інтересом та моральними принципами. Наприклад, відмова від прибуткового клієнта через потенційний конфлікт інтересів може спричинити фінансові втрати, проте водночас захистити професійну репутацію юриста. Подібна дилема виникає і тоді, коли опонентом клієнта є близький друг або колишній колега. Особисті стосунки можуть впливати на об’єктивність правника, його готовність належним чином відстоювати позицію клієнта або

оцінювати процесуальні можливості справи. У таких ситуаціях важливо не лише керуватися власним переконанням у своїй неупередженості, а й оцінювати обставини об’єктивно, зважаючи на вимоги законодавства та професійної етики.

Отже, запобігання конфлікту інтересів доцільно розглядати як профілактичний напрям професійної діяльності правника, а не лише як реакцію на вже допущене порушення. Справжня доброчесність проявляється у здатності своєчасно розпізнавати ризики, відмовлятися від сумнівних рішень і ставити професійний обов’язок вище за короткострокову вигоду.

Література:

1. «Про медіацію»: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. «Про запобігання корупції»: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text

3. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с.

DIALOGUE AS OVERCOMING DOMINATION: APPLYING THE PHILOSOPHICAL-PEDAGOGICAL WORK OF P. FREIRE TO MEDIATION

ДІАЛОГ ЯК ПОДОЛАННЯ ДОМІНУВАННЯ: ПРОЕКЦІЯ ФІЛОСОФСЬКОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ДОРОБКУ П. ФРЕЙРЕ НА МЕДІАЦІЮ

DoniiN. Ye.,
Doctor of Philosophical Sciences, Professor,
Department of Philosophy and Social Sciences,
National University "Chernihiv Polytechnic",
Chernihiv, Ukraine

Доній Н. Є.,
доктор філософських наук, професор,
професор кафедри філософії і соціальних наук,
Національний університет «Чернігівська Політехніка»,
Чернігів, Україна

Філософське осмислення медіації, в першу чергу, на наш погляд, потребує звернення до концепцій, які пояснюють, яким чином можливо трансформувати відносини нерівності, асиметрії та домінування у відносини діалогу. У цьому контексті цікавим виглядає філософсько-педагогічний доробок Пауло Фрейре, в змісті якого діалог є не просто способом комунікації, а фундаментальною умовою подолання відносин пригнічення та утвердження суб'єктності людини.

Вихідним пунктом концепції Фрейре є критика так званої «банківської освіти» (bankingeducation), згідно якої знання односторонньо передаються від того, хто «знає», до того, хто нібито «не знає». Фрейре зазначає, що «освіта стає актом внесення депозиту, в якому учні є депозитаріями, а вчитель – тим, хто здійснює внесок» [1, с. 72]. До слова, Ж.П. Сартр таку модель навчання назвав «поживною», адже вчитель «згодовує» учням, вказуючи на сторінки які доцільно прочитати, тобто саме на те, що вони, на його думку, здатні «проковтнути» – сприйняти та засвоїти. Однак, фактично, така модель відтворює не лише освітню, а й соціальну ієрархію: один суб'єкт отримує право

визначати істину, формулювати проблему та пропонувати рішення, тоді як інший стає об’єктом впливу.

Ця критика має безпосередню евристичну цінність для філософії медіації. Конфлікт, окрім чітко описаних позитивних і негативних наслідків, також часто відтворює ситуацію домінування, коли одна зі сторін намагається нав’язати власне визначення проблеми, інтерпретацію подій або бажаний спосіб її вирішення. Якщо медіація перетворюється на процес, у якому медіатор, не втримавшись в системі координат принципів медіації, фактично визначає, хто правий, яке рішення є оптимальним або яким чином сторони повинні врегулювати конфлікт, виникає ризик відтворення тієї самої логіки, яку Фрейре критикував у «банківській» освіті.

Альтернативою Фрейре вважає діалогічну взаємодію, у якій люди не є пасивними об’єктами впливу, а виступають співтворцями процесу пізнання. Мислитель визначає діалог як «зустріч людей, опосередковану світом, для того, щоб назвати світ» [1, с. 78], під час якого «знання на рівні doxa поступається місцем істинному знанню – знанню на рівні logos» [1, с. 80]. У контексті медіації це положення можна інтерпретувати як спільне «називання» конфлікту самими його учасниками без впливу «депозиту» медіатора. Перенесене у простір медіації, це положення дозволяє розглядати медіатора не як експерта, який володіє готовою відповіддю, а як фасилітатора діалогічного процесу. Сторони залишаються головними суб’єктами визначення проблеми та вироблення рішення, а медіатор забезпечує структуру і безпечні умови для їхньої взаємодії.

У цьому аспекті фрейреанська концепція співзвучна принципу самовизначення сторін медіації. Медіатор не приймає рішення замість учасників конфлікту, не нав’язує їм конкретного способу його розв’язання та не підміняє їхню автономію власною експертністю. Його професійна роль полягає у підтриманні процесу, в якому сторони отримують можливість самостійно сформувати взаємоприйнятний результат.

Водночас діалог для Фрейре не є простим обміном репліками, бо діалог є синтезом рефлексії та дії. А це, в свою чергу, для медіації означає, що діалог має вести не лише до взаємного висловлення позицій, а до переосмислення конфлікту та практичної зміни відносин між сторонами. У цьому сенсі медіація може розглядатися як своєрідний простір соціального праксису, де учасники не тільки говорять про конфлікт, а й отримують можливість змінити спосіб взаємодії.

Узагальнюючи вже вказане та те, що було напрацьовано самим дослідником, вкажемо, що доробок П. Фрейера може бути представлений як сукупність принципів, доцільних в рамках медіації як процесу та процедури. До таких принципів можна віднести.

1. Принцип подолання асиметрії та домінування. Фрейре також пов'язує діалог із подоланням монополії на знання: «ніхто не знає всього; ніхто не є необізнаним у всьому. Ми всі щось знаємо; ми всі чогось не знаємо» [2, p. 39]. Для медіації це положення має принципове значення. Медіація має створювати комунікативний простір, у якому жодна зі сторін не отримує можливості нав'язати іншій власне визначення конфлікту, критерії «правильності» чи бажаний результат. Кожна сторона володіє частиною досвіду конфлікту, а отже, жодна з них не може претендувати на абсолютну монополію на його розуміння. Водночас і медіатор не повинен ставати новим носієм домінування через експертну владу, бо не є носієм «правильної» версії конфлікту. Діалогічний процес дозволяє інтегрувати різні перспективи та створити нове бачення ситуації. Влада медіатора є процесуальною, а не змістовою: він відповідає за організацію діалогу, але не привласнює собі право визначати його результат.

2. Принцип суб'єктності сторін конфлікту. Фрейре розглядає людину не як пасивний об'єкт впливу, а як суб'єкта, здатного критично осмислювати реальність і брати участь у її перетворенні. У медіації це трансформується у принцип суб'єктності сторін: саме вони є авторами як бачення конфлікту, так і способу його врегулювання. Медіатор не «вирішує конфлікт», а допомагає

сторонам відновити здатність самостійно говорити, слухати, рефлексувати та приймати рішення.

3. Принцип спільного «називання» конфлікту. Сторони можуть мати принципово різні відповіді на питання: «Що сталося?», «У чому проблема?», «Хто відповідальний?», «Що необхідно змінити?». Завдання медіатора полягає не у виборі однієї з версій, а у створенні умов для їхнього зіставлення. Таким чином, конфлікт поступово переходить від нав'язаного визначення до спільно сконструйованого проблемного поля.

4. Принцип епістемічної рівності. У медіації це має розгорнутися як принцип визнання множинності знань про конфлікт. Кожна сторона володіє унікальним досвідом, інформацією та інтерпретацією ситуації. При цьому медіатор також не володіє «істиною конфлікту». Його професійне знання стосується процесу медіації, тоді як сторони є носіями знання про власний досвід, потреби та інтереси. Це дозволяє уникати епістемічного домінування.

5. Принцип діалогічного самовизначення. Для Фрейре діалог є умовою людської свободи та визволення. У медіації ця ідея безпосередньо співвідноситься з автономією та самовизначенням сторін. Рішення набуває легітимності не тому, що його запропонував авторитетний медіатор, юрист чи інший експерт, а тому, що сторони самостійно його сформували й прийняли. Отже, діалог стає механізмом переходу від залежності від зовнішнього рішення до автономного прийняття рішення.

6. Принцип діалогічного праксису. Фрейре поєднує діалог із рефлексією та дією в процесі якого учасники «осмислюють самих себе і світ, не відокремлюючи це осмислення від дії, і завдяки цьому формують автентичну єдність думки та дії» [3, с. 83]. У медіації це означає, що діалог не повинен завершуватися лише взаємним висловленням позицій. Його результатом має бути переосмислення відносин і готовність до конкретної дії – домовленості, зміни поведінки або іншої форми трансформації конфліктної ситуації.

Підсумовуючи, зазначимо, що дуже важливо не ототожнювати фрейреанську педагогіку та медіацію. Медіація не є «педагогікою Фрейре», а

його концепція може бути використана як філософсько-антропологічна та етична рамка для осмислення діалогічної природи медіації. Проекція основних ідей П. Фрейре в простір медіації дозволяє перейти від розуміння діалогу як простої комунікативної техніки до його розуміння як механізму деконструкції домінування у медіаційному процесі. Філософська цінність доробку П. Фрейре для медіації полягає в переході від моделі «хтось вирішує за інших» до моделі «сторони спільно створюють можливість рішення», що забезпечує перехід від монологу до діалогу, від домінування до визнання, від об'єктивації до суб'єктності, від нав'язаного рішення до самовизначення та від конфлікту як боротьби – до конфлікту як простору спільного переосмислення. Відтак, фрейреанський доробок у просторі медіації дозволяє здійснити перехід від відносин «суб'єкт – об'єкт» до відносин «суб'єкт – суб'єкт» під час якого відбувається: відновлення суб'єктності сторін, епістемічна рівність, спільне конструювання проблеми та самовизначення щодо способу її врегулювання.

Література:

1. Freire P. Pedagogy of the Oppressed. 30th Anniversary Edition / Transl. by M. B. Ramos With an Introduction by D. Macedo. New York: Continuum, 2005. 182 p.

2. Freire P. Teachers as Cultural Workers: Letters to Those Who Dare Teach. Boulder, 1998. 100 p.

LEGAL REGULATION AND DEVELOPMENT TRENDS IN THE INSTITUTION OF MEDIATION IN ITALY

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ В ІТАЛІЇ

Dukal V. A.
student of the Faculty of Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Scientific supervisor – Prof. R.O. Havrylyuk

Дукаль В. А.
студентка юридичного факультету
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Науковий керівник – проф. Р.О. Гаврилюк

Спираючись на ціннісну концепцію медіації, розроблену професорами Р. О. Гаврилюк та П. С. Пацурківського в дослідженні «Медіація як цінність», де медіація осмислюється як самостійний, рівноцінний правовий інститут, а не лише як допоміжний чи додатковий механізм державного судочинства [1], особливого значення для розуміння правового регулювання та тенденцій розвитку цього інституту набуває досвід Італії, яка, пройшовши складний і суперечливий шлях реформування, змогла побудувати одну з найбільш інтегрованих у судову систему моделей медіації в Європі, що робить її практичні здобутки надзвичайно цінними для вітчизняної правової науки та практики.

Сучасне італійське законодавство щодо альтернативного врегулювання спорів базується на документах Європейського Співтовариства – «Зеленої книги» від 16.11.1993р., Рекомендації Комісії 2001/310/ЄС від 4.04.2001р. та Директиви 2008/52/ЄС. Важливо зауважити, що остання наголошувала на якості процедури: це передбачило обов’язкову підготовку медіаторів та прийняття спеціального кодексу поведінки. Зрештою, Італія імплементувала цю

Директиву, ухваливши Законодавчий декрет №28 від 10.03.2010р. Найважливішим положенням Декрету стало запровадження обов'язкової форми медіації поряд із добровільною та делегованою [2, с. 72-76]. За своєю суттю впровадження обов'язкової медіації як такої не порушувало викладеного у Директиві, італійський законодавець лише скористався передбаченою можливістю скоротити судові процеси та розвантажити суди. Проте, обов'язкова медіація викликала супротив адвокатури. Конституційний Суд Італії, у своєму рішенні від 24.10.2012р., визнав усі норми щодо обов'язкової медіації неконституційними, але не вирішив основного питання: чи є прийнятним обов'язок спробувати провести медіацію перед зверненням до суду [3, с. 79]. Це дозволило відновити обов'язкову медіацію шляхом ухвалення Законодавчого Декрету №69 від 19.06.2013р. [4, с. 244], яким було введено правило, що сторонам повинні допомагати їхні адвокати протягом усієї процедури медіації, а також норма, яка надає адвокатам статус медіаторів exlege [3, с. 80].

У цивільному та комерційному італійському праві функціонують: добровільна медіація, яка ініціюється сторонами; делегована, яка призначається суддею; договірна, яка встановлена у договорах чи статутних документах юридичної особи; обов'язкова, яка є умовою допустимості позову. Обов'язковій медіації підлягають спори, предметами яких є право власності та спадщина, нерухомість, медична недбалість, кондомініум, сімейний бізнес, поділ майна, наклеп, а також договірні спори [4, с. 244-245].

Крім того, статтею 17 Законодавчого Декрету №28 від березня 2010р. (в ред. ст. 7 Законодавчого Декрету №149 від 10.10.2022р.) було встановлено ряд податкових пільг для учасників медіаційного процесу та встановлено, що у разі невдалої медіації податкові пільги зменшуються вдвічі [5]. Ухилення сторони від медіації, враховується суддею як непрямий доказ на користь опонента, що з'явився. За неявку на першу зустріч без поважної причини, сторона повинна сплатити штраф у розмірі подвійного судового збору. Крім того, сторону, яка програла справу та не брала участі в медіації, може бути зобов'язано

компенсувати протилежній стороні витрати, в межах судових витрат [5]. Для окремих категорій цивільних спорів медіація є умовою прийнятності позову, інакше суддя відкладає розгляд справи на 4 місяці, після чого сторони можуть продовжити процес [2, с. 76].

Італійська модель альтернативного вирішення спорів зазнала подальшого розвитку завдяки реформі Картабія відповідно до Законодавчого Декрету № 149 від 10.10.2022р. [4, с. 245], який не лише розширив сферу дії обов'язкової медіації, але й запровадив нові форми та цифровізацію медіації. Зокрема, договірна чи статутна медіація стала умовою допустимості позову, якщо це передбачено договором або статутом організації. Введено електронну медіацію з дистанційними зустрічами. Оновлено строки проведення процедур: медіація повинна тривати не більше 3 місяців, і може бути продовжена ще на 3 місяці за письмовою згодою сторін, а перша зустріч між сторонами має відбутися не раніше ніж через 20 і не пізніше ніж через 40 днів. Сторони беруть участь у медіаційному провадженні особисто, але з поважних причин можуть делегувати представника, у випадках, коли медіацію доручено суддею, сторонам допомагають їхні адвокати. За необхідності, медіатор перевіряє повноваження на представництво та фіксує це в протоколі.

Варто зазначити й про вимоги до оформлення угод. Угода про примирення додається до протоколу, який підписують сторони, представники та медіатор, він складається у цифровій або письмовій формі в кількості оригіналів за кількістю сторін і додатково для подання до організації медіації. Якщо сторони представлені адвокатами, то угода є виконавчим документом [5].

Згідно зі статями 23 та 24 Міністерського Декрету №150 від 24.10.2023р., для первинної акредитації медіатору необхідно пройти навчальний курс тривалістю не менше 80 годин, а також взяти участь щонайменше у 10 медіаціях та скласти заключний тест-оцінювання тривалістю не менше 4-х годин. Для включення до списку медіаторів потрібні: декларація про готовність виконувати послуги в організації, сертифікат про бездоганну репутацію, про освіту та досягнення кваліфікації за курсом. Реєстри медіаторів та організацій

веде Міністерство юстиції Італії, яке також здійснює контроль та реєстрацію. Медіатор може обслуговувати максимум 5 організацій, виконує обов'язки особисто, не може бути стороною або представником у медіаційних процедурах організації, членом якої він є, не може підтримувати професійні стосунки зі стороною, доки не мине 2 роки з моменту завершення медіації. Медіатор несе відповідальність за умисні порушення, грубу недбалість або розголошення конфіденційної інформації [6].

Порівняльний аналіз Законодавчого Декрету Італії № 28/2010 та Закону України «Про медіацію» показує, що італійський акт охоплює цивільні та комерційні спори, український – ширшу сферу регулювання. Декрет передбачає обов'язкову медіацію, за вказівкою судді та добровільну, закріплює широкий статус адвокатів. У свою чергу, Закон про медіацію визначає лише добровільну, без обов'язкової участі адвоката. Порівнюючи вимоги щодо підготовки медіатора, варто підкреслити, що український закон більш суворий, оскільки передбачено 90+ годин навчання медіатора, на противагу положенню про 80+ годин підготовки. Відмінністю також є те, що угода за наслідками медіації в італійському законодавстві є виконавчим документом, українська ж модель базується на добровільності. Італія побудувала медіацію як елемент судового процесу, а українська модель будується на саморегулюванні медіації [7].

Тут виникає питання – чи варто Україні переймати досвід Італії і запроваджувати обов'язкову медіацію? Беззаперечно, що норма щодо обов'язкової медіації може міститися в національному законодавстві, як підтвердив Суд правосуддя ЄС у справі С-75/16 від 14.06.2017р., визнаючи водночас, що італійський законодавець, при імплементації Директиви, встановив перешкоду до доступу судового захисту. Принцип добровільності медіації є основоположним в українському законодавстві і, як зазначає Мазаракі Н.А., рішення щодо запровадження обов'язкової медіації в Україні буде передчасним [8, с. 227-228, 249].

Отже, медіація в Італії пройшла складний шлях становлення під впливом документів ЄС і національних реформ та інтегрувалась в судову систему.

Результати порівняння з українським законодавством дають зрозуміти, що сліпе копіювання в частині досвіду щодо впровадження обов'язкової медіації є передчасним, доцільно зосередитись на посиленні відповідальності за недобросовісні відмови від участі у медіації.

Література:

1. Гаврилюк Р.О., Пацурківський П.С. Медіація як цінність. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. 466 с.
2. Colombo G.F. Alternative Dispute Resolution (ADR) in Italy: European Inspiration and National Problems. Ritsumeikan Law Review, 29, 2012. P. 71-80.
3. Silvestri E. Too Much of a Good Thing: Alternative Dispute Resolution in Italy. Nederlands-Vlaams Tijdschrift voor Mediation en Conflictmanagement, 2017. P. 77-90. URL: DOI:10.5553/tmd/138638782017021004007
4. Якимчук Н. Я., Савенкова В. Г. Правове регулювання та практика медіації в Італії: теоретико-прикладний аспект. *Нове українське право*. 2026. Вип. 1. С. 242–248. URL: https://doi.org/10.51989/NUL.2026.1.31.
5. Законодавчий декрет Італії від 10 жовтня 2022 р. № 149 / Normattiva: ilportaledellaleggevigente. URL: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2022-10-10;149!vig=2022-11-02#
6. Декрет Міністерства юстиції Італії від 24 жовтня 2023 р. № 150 / Normattiva: il portale della legge vigente. URL: https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2023-10-31&atto.codiceRedazionale=23G00163&tipoDettaglio=originario#
7. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text
8. Мазаракі Н.А. Теоретико-правові засади запровадження медіації в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2019. 484 с.

COMMUNICATIVESTRATEGIESINENGLISH-LANGUAGEMEDIATIONDISCOURSE

КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ В АНГЛОМОВНОМУ МЕДІАЦІЙНОМУ ДИСКУРСІ

Zaichenko A.
student, Faculty of Trade and Marketing
State University of Trade and Economics,
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Yuliia Yuvkovetska,
PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Foreign Philology and Translation, SUTE

Зайченко А.
Студентка факультету торгівлі та маркетингу
Державний торговельно-економічний університет,
Київ, Україна

Науковий керівник - Юлія Ювковецька
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри іноземної філології та перекладу ДТЕУ

Contemporary mediation is fundamentally a communicative practice in which language functions not merely as a means of transmitting information but as the principal instrument for managing interaction, reconstructing conflict narratives and facilitating agreement. Unlike adjudicative procedures, mediation does not authorize the mediator to impose a binding interpretation of a dispute. Instead, the mediator organizes communication and assists the parties in moving from adversarial positioning towards constructive dialogue. The effectiveness of mediation therefore depends substantially on the deliberate use of communicative strategies.

From a linguistic perspective, mediation discourse constitutes a specific form of institutional interaction characterized by asymmetrical communicative roles, procedural organization and a distinctive distribution of interactional authority. Chornii examines neutrality as a communicative principle and identifies neutral questioning and reflective tactics in English-language conflict discourse [1].

Mediation may consequently be examined as a discursive environment in which linguistic choices perform strategic pragmatic functions.

This perspective is also relevant to the professional organization of mediation. Douglas's study of mediator perceptions demonstrates that neutrality is not simply the absence of intervention: its practical interpretation is closely connected with party self-determination [2]. These principles have a direct linguistic dimension because impartiality may be supported through lexical selection, questioning, reformulation and the distribution of communicative opportunities.

The purpose of this study is to identify the principal communicative strategies characteristic of English-language mediation discourse and determine their linguistic and pragmatic functions in conflict interaction. The analysis focuses on reframing, reformulation and active listening, strategic questioning, mitigation, metadiscursive management and the discursive construction of neutrality.

One of the most significant strategies is reframing. Conflict narratives frequently contain accusations, categorical evaluations and emotionally marked vocabulary. Reproducing such formulations without modification may reinforce confrontation. Reframing enables the mediator to preserve a participant's substantive concern while altering the linguistic frame through which it is represented. Greco and Jermini-Martinez Soria demonstrate that reframing is a constitutive element of a reconciliatory argumentative style and can redirect interaction towards conditions favourable to reasonable conflict resolution [3]. Linguistically, it may replace evaluative formulations with neutral descriptions, shift attention from fixed positions to underlying interests, or transform retrospective blame into prospective problem-solving.

For example, "They completely ignored our agreement" may be reformulated as "So, one of your concerns is whether the original agreement was implemented as you expected." The mediator does not reproduce the accusation as an established fact but repositions it as the speaker's concern. Lexical neutralization, nominalization and epistemic distancing reduce confrontational force while preserving communicative relevance. Reframing thus performs both semantic and interactional functions.

Closely related to reframing is reformulation through active listening. Paraphrasing and summarizing demonstrate attention and organize complex information, yet they are not mechanically neutral repetitions. Knickle, McNaughton and Downar discuss active listening, clarification and the distinction between expressed positions and underlying interests as practical elements of conflict resolution [4]. Expressions such as “If I understand you correctly…”, “It sounds as though your main concern is…” and “Would it be accurate to say that…?” allow the mediator to present an interpretation while leaving it open to correction. Conditional structures, epistemic verbs and qualification markers may therefore support procedural neutrality.

Strategic questioning is another essential component of mediation discourse. Open questions such as “What would you need in order to move forward?” encourage participants to articulate interests, whereas clarification questions reduce semantic ambiguity. Future-oriented questions shift attention from retrospective attribution of responsibility towards possible resolution. Questioning therefore functions not only as information retrieval but also as a means of organizing thematic progression and conversational agency.

Mitigation is equally important because conflict discourse is face-sensitive. Mediators use modal verbs (could, might, would), epistemic predicates (it seems, it sounds), hedges, conditional constructions and indirect speech acts to reduce categorical force. Thus, “Could you help us understand what made the proposal difficult for you to accept?” is less coercive than “You need to explain why you refused the proposal.” Mitigation functions as a pragmatic mechanism for maintaining participation and limiting defensive reactions.

Mediation discourse also relies on metadiscursive management. Mediators frequently speak about the communication itself: what has been said, how positions have been represented and which issue should be addressed next. Brummans, Higham and Cooren analyse mediation as communicative relationality and demonstrate how participants and written texts contribute to the development of conflict interaction [5]. Building on this interactional perspective, expressions such as “Let us return to the

point you raised earlier" or "We seem to have identified two separate issues here" can be analysed as metadiscursive moves: they mark transitions, delimit topics and organize argumentative sequences. These examples are illustrative rather than quotations from the study.

These observations lead to the central issue of the linguistic construction of neutrality. Neutrality cannot mean communicative passivity because the mediator's professional role necessarily requires intervention. Every question, summary or reformulation may affect which elements of a conflict become salient. Neutrality is therefore better understood as an interactional achievement continuously constructed through discourse. English-language mediation employs symmetrical forms of address, comparable questioning patterns, attribution markers such as "from your perspective" and "as you understand it", tentative reformulations and balanced summaries. Such devices distinguish participants' accounts from the mediator's epistemic position and allow procedural control without overt substantive alignment.

This distinction is consistent with the principle of party self-determination identified in research on mediator neutrality [2]. From a discourse perspective, it establishes a boundary between interactional guidance and substantive authority. "One option you may wish to consider is…" differs pragmatically from "The correct solution is…". The former preserves participant agency, whereas the latter implies that decision-making authority belongs to the mediator. Intercultural mediation research further emphasizes the importance of listening, communication competence and sensitivity to different participants' perspectives [6].

The strategies examined do not operate independently. Reframing frequently incorporates mitigation; active-listening formulations may perform metadiscursive functions; questioning may initiate reframing; and neutrality emerges from the cumulative effect of lexical, grammatical and interactional choices. Mediation discourse should therefore be understood as a coordinated system of communicative strategies rather than a collection of isolated techniques.

In conclusion, communicative strategies constitute the operational core of English-language mediation discourse. Reframing transforms adversarial

representations into formulations more compatible with collaborative problem-solving; reformulation and active listening restructure narratives while signalling attention; strategic questioning facilitates clarification and future-oriented resolution; mitigation reduces confrontational force; and metadiscourse organizes argumentative interaction. Neutrality emerges not as the absence of intervention but as a discursively constructed professional position maintained through systematic linguistic choices. Further corpus-based comparison of English- and Ukrainian-language mediation may deepen understanding of how these strategies vary across linguistic and cultural contexts.

Bibliography:

1. Chornii A. Communicative Aspect of Neutrality as a Criterion in the Negotiation Process (Based on Modern English Conflict Discourse). *East European Journal of Psycholinguistics*. 2018. Vol. 5, No. 1. P. 16–24. URL: https://eejpl.vnu.edu.ua/index.php/eejpl/article/view/50

2. Douglas S. Neutrality in Mediation: A Study of Mediator Perceptions. *Queensland University of Technology Law and Justice Journal.* 2008. Vol. 8, No. 1. P. 139–157. URL: https://lr.law.qut.edu.au/article/view/88.html

3. Greco S., Jermini-Martinez Soria C. Mediators' reframing as a constitutive element of a reconciliatory argumentative style. *Journal of Argumentation in Context*. 2021. Vol. 10, No. 1. P. 73–96. URL: https://benjamins.com/catalog/jaic.20019.gre

4. Knickle K., McNaughton N., Downar J. Beyond winning: mediation, conflict resolution, and non-rational sources of conflict in the ICU. *Critical Care*. 2012. Vol. 16, No. 3. Article 308. URL: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3580595/

5. Brummans B. H. J. M., Higham L., Cooren F. The work of conflict mediation: Actors, vectors, and communicative relationality. *Human Relations*. 2022. Vol. 75, No. 4. P. 764–791. URL: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8862124/

6. Karanikola Z., Panagiotopoulos G. Identity Negotiation and Conflict Resolution in Contemporary Multicultural Settings: The Contribution of Intercultural Mediators.

Genealogy. 2025. Vol. 9, No. 1. Article 18. URL: https://www.mdpi.com/2313-5778/9/1/18

MANAGERIAL MEDIATION COMPETENCE: AN INTERDISCIPLINARY APPROACH TO CONFLICT MANAGEMENT

МЕДІАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА: МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ

Yeftieni N.M.
PhD in Political Science, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of General Legal Disciplines
National University «Odesa Maritime Academy»
Odesa, Ukraine

Єфтєні Н.М.
кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Національного університету «Одеська морська академія»
Одеса, Україна

Сучасні організації функціонують в динамічному соціальному середовищі, що характеризується кризовими явищами, ускладненням соціальних взаємодій, трансформацією управлінських відносин і зростанням значення комунікативної складової в управлінській діяльності. За таких обставин конфлікти стають невід'ємним елементом функціонування організацій та частиною управлінської діяльності. Вони виникають внаслідок відмінностей у професійних інтересах, цінностях, очікуваннях, стилях управління, інтерпретації управлінських рішень та розподілі ресурсів. Водночас характер впливу конфлікту на діяльність організації значною мірою залежить не лише від причин його виникнення, а й від способів реагування на нього, здатності учасників до конструктивного діалогу та управлінських підходів, що застосовуються для врегулювання протиріч.

Традиційні адміністративні механізми реагування на конфлікти та їх управління засновані переважно на владних повноваженнях керівника, зводяться до адміністративного втручання, контролю та прийняття одноосібних рішень. Такі механізми не завжди забезпечують довгострокову ефективність і

усунення глибинних причин протиріч. В певних ситуаціях вони можуть сприяти лише зовнішньому припиненню конфліктної взаємодії, залишаючи невирішеними проблеми комунікації, взаємної довіри та узгодження інтересів. Це актуалізує пошук управлінських підходів, орієнтованих на розвиток культури діалогу, залучення працівників до обговорення проблем, виявлення потреб сторін і вироблення взаємоприйнятних рішень. Одним із таких підходів є медіаційний підхід, методологічний потенціал якого полягає у використанні принципів добровільності, конфіденційності, нейтральності, неупередженості та самостійності сторін у прийнятті рішень. В Україні правові засади проведення медіації визначено Законом України «Про медіацію» від 16 листопада 2021 року № 1875-IX [3].

Водночас застосування медіаційних принципів в управлінській діяльності потребує розмежування професійної ролі медіатора та медіаційної компетентності і підходу керівника. Керівник безпосередньо відповідає за організацію діяльності колективу, реалізацію управлінських рішень і підтримання належного соціально-психологічного клімату в колективі. Керівник може використовувати принципи медіації в повсякденній роботі і управлінні конфліктами в колективі, але через свою владу і можливу зацікавленість в результаті не завжди здатен залишатися нейтральним у класичному розумінні медіатора. Тому керівник як фасилітатор може використовувати медіаційні техніки і здійснювати профілактику та врегулювання конфліктів у колективі, але якщо керівникє стороною конфлікту, він не може бути нейтральним і в таких випадках потрібно звертатися до медіатора.

Базові професійні компетентності медіатора визначені професійною спільнотою медіаторів і викладені в основних засадах навчання базовим навичкам медіатора [2]. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора розроблено Громадською організацією «Національна асоціація медіаторів України» з урахуванням зарубіжних стандартів і вітчизняного досвіду навчальних центрів, тренерів і викладачів в межах проекту «Забезпечення

якості послуг медіації шляхом стандартизації вимог до базового навчання медіаторів» для сприяння забезпеченню належної якості надання послуг медіації і окреслення мінімальних вимог до навчання медіаторів [2, с. 4]. Зазначені в даних засадах конфліктологічна, комунікативна, процедурна, рефлексивна і правова компетентності забезпечують можливість ефективної діяльності медіатора щодо врегулювання конфлікту. Саме тому розвиток медіаційної компетентності керівника забезпечує формування навичок і застосування медіаційних технік, а медіаційний підхід передбачає інтеграцію принципів медіації у організацію діяльності колективу.

В процесі конфлікту погляди та способи пояснень можуть багаторазово змінюватись, кожна сторона в конфлікті спрощує причинні зв'язки і шукає не стільки об'єктивні пояснення причин і передумов, скільки винних [1, с. 211]. В цьому контексті особливого значення набуває проблема медіаційної компетентності керівника як інтегрованої характеристики, що охоплює знання про природу й динаміку конфліктів, навички конструктивної комунікації, здатність виявляти інтереси та потреби учасників конфліктної взаємодії, організовувати діалог і сприяти пошуку взаємоприйнятних рішень. Її зміст не може бути зведений виключно до володіння окремими техніками переговорів, оскільки передбачає також рефлексивну готовність керівника усвідомлювати власні упередження, оцінювати межі своєї управлінської ролі та визначати доцільність залучення незалежного медіатора.

Медіаційна компетентність керівника має міждисциплінарний характер, оскільки передбачає поєднання положень конфліктології, соціальної та організаційної психології, теорії управління та медіаційних практик. Такий підхід дає змогу розглядати конфлікт не як перешкоду для досягнення організаційних цілей, а як прояв суперечностей у системі соціальних відносин, що за відповідних умов може стати підґрунтям для перегляду управлінських практик, уточнення розподілу відповідальності та вдосконалення внутрішньої комунікації.

Попри розвиток нормативно-правового регулювання медіації та формування професійних вимог до підготовки медіаторів, питання змісту, структури й можливостей розвитку медіаційної компетентності керівника потребує окремого наукового осмислення. Зокрема, актуальним є визначення співвідношення загальних компетентностей медіатора та компетентностей, необхідних керівникові для застосування медіаційного підходу в повсякденній управлінській практиці.

Отже, медіаційний підхід в управлінській діяльності можна розглядати як важливий інструмент конструктивного врегулювання конфліктів, що створює передумови для використання їх потенціалу з метою розвитку організації. Його реалізація передбачає розвиток медіаційних компетентностей керівника, зокрема здатності виявляти інтереси сторін, організовувати конструктивний діалог, сприяти пошуку взаємоприйнятних рішень і запобігати ескалації конфліктів. Сформованість таких компетентностей сприяє узгодженню інтересів членів колективу з стратегічними цілями організації та підвищенню якості управлінської взаємодії.

Література:

1. Глазл Ф. Конфлікт-менеджмент: довідник для керівників та консультантів / пер. з англ. за ред. Т. Білик. Київ : Адеф-Україна, 2020. 528 с.
2. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К.Б. Наровської. Київ : Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.
3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

THE CULTURE OF DIALOGUE AS A CORE VALUE OF MEDIATION: SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE

КУЛЬТУРА ДІАЛОГУ ЯК КЛЮЧОВА ЦІННІСТЬ МЕДІАЦІЇ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ ПОГЛЯД

Kolomiiets T. V.
PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor in the Department of Sociology Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute,
Kyiv, Ukraine

Коломієць Т. В.
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри соціології КПІ ім.Ігоря Сікорського,
Київ, Україна

The culture of dialogue in mediation operates not as a technical toolkit of the mediator, but as a core value matrix capable of fundamentally altering the very quality of social relations and reorienting society from a paradigm of confrontation to a paradigm of solidarity.The sociological understanding of dialogue in mediation relies on the theory of communicative action by Jürgen Habermas. He distinguishes between strategic action (oriented toward individual success, manipulation, and dominance) and communicative action (aimed at mutual understanding). Mediation serves as a practical implementation of the Habermasian concept, where equality of participants, absence of coercion, and sincerity prevail. Characterizing the space of the «lifeworld», which forms the ontological basis for such interaction, J. Habermas notes in the second volume of his seminal work: «A lifeworld shared by a collective offers a store of cultural taken-for-grantednesses from which communicative actors, in their efforts at interpretation, borrow consensus-inducing interpretive patterns» [2, p. 202].It is the mediation procedure that helps participants discover this shared interpretive pattern, overcoming the monologues of blocked positions.

However, while J. Habermas's theory explains the rational-procedural aspect of communication, the deep ontological essence of the culture of dialogue is revealed by the philosophical dialogism of Martin Buber. In his work «I and Thou» («Ich und Du), M. Buber describes two fundamentally different ways of a human being's

relation to the world and other people. The «I-It» relationship (Ich-Es) - the sphere of objectification and utilitarianism, where another person is perceived as an object, a thing, a means to achieve a goal, or a set of characteristics. A conflicting society functions predominantly in this mode. In a legal dispute, the parties view each other through the prism of legal positions, seeing the opponent merely as an obstacle. 1. The «I-You» / «I-Thou» relationship (Ich-Du) – the space of genuine dialogue, meeting, and reciprocity. Here, the Other is recognized as a unique, holistic personality.

The culture of dialogue as a core value of mediation lies precisely in the transformative transition of the parties from the «I-It» mode of interaction to the «I-You» mode. The mediator acts as a facilitator creating a safe space («The Between» – Das Zwischen according to Buber), in which the parties gain the opportunity to step outside their rigid roles. Characterizing this state of direct meeting, M. Buber writes: «The relation to the You is unmediated. Nothing conceptual intervenes between I and You, no prior knowledge and no imagination... Every means is an obstacle. Only where all means have collapsed does the meeting occur» [1, p. 62–63].In the mediation process, the "collapse of means" signifies the rejection of manipulation, pressure, and accusations in favor of an authentic expression of one's own interests. Buber emphasizes that true dialogue implies reciprocity: «Relation is reciprocity. My You acts on me as I act on it» [1, p. 67].

When a party to a conflict begins to see a living human being with their fears or need for security behind a dry legal claim, the nature of the interaction ceases to be instrumental and becomes value-oriented.

This understanding of dialogue directly correlates with the transformative model of mediation developed by Robert A. Baruch Bush and Joseph P. Folger («The Promise of Mediation»). They argue that the quality of mediation is determined by a profound personal and interpersonal shift. To describe the tasks of transformative dialogue, the authors introduce two key concepts:

- Empowerment - strengthening the parties' capacity to analyze their life situations and make effective decisions for themselves [3, p. 22];

- Recognition - the capacity to show empathy, motives, and human dignity.

From a sociological perspective, the regular experience of living through the «I-You» dialogue in mediation transforms the social habitus of individuals (in terms of Pierre Bourdieu). Instead of a deeply rooted «culture of war» and litigiousness, citizens develop stable dispositions toward a peaceful, dialogic resolution of controversies. Furthermore, the culture of dialogue acts as a powerful generator of social capital. Drawing upon the research of Robert Putnam, mediation performs the function of building bridging social capital, which Putnam metaphorically describes as a sociocultural glue for heterogeneous communities [4, p. 22-23]. It builds communicative bridges between different social groups or individuals separated by conflict, resentment, or ideological differences, restoring general trust in micro- and macro-society.

Thus, from a sociological perspective, the culture of dialogue is not merely a tool for conflict resolution, but the core value upon which mediation is built as a social institution.

Bibliography:

1. Buber M. I and Thou / translated by W. Kaufmann. New York : Charles Scribner's Sons, 1970. 185 p.

2. Habermas J. The Theory of Communicative Action. Vol. 2: Lifeworld and System: A Critique of Functionalist Reason / translated by T. McCarthy. Boston : Beacon Press, 1987. 457 p.

3. Bush R. A. B., Folger J. P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2004. 304 p.

4. Putnam R. D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York : Simon & Schuster, 2000. 541 p.

LABOR MEDIATION AS A TOOL FOR RESTORING RIGHTS IN TRIPARTITE RELATIONS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ТРУДОВА МЕДІАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ ПРАВ У ТРИСТОРОННІХ ВІДНОСИНАХ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Kotenko T. M.
PhD in Economics, Associate Professor, Head of NGO "Strategy of the Future", Kropyvnytskyi, Ukraine

Котенко Т. М.
кандидат економічних наук, доцент, голова ГО "Стратегія майбутнього", Кропивницький, Україна

KotenkoY. V.
Investigator of the Juvenile Crime Investigation Department, Investigation Directorate, Main National Police Department in Odesa Oblast, Police Captain

Котенко Я. В.
Слідчий відділу розслідування кримінальних проваджень за участю дітей *слідчого управління ГУНП в Одеській області, капітан поліції*

Сучасний стан системи вищої та фахової передвищої освіти в Україні характеризується глибинною трансформацією правових, організаційних та соціально-трудових взаємин. Освітній простір функціонує в умовах підвищеної психоемоційної напруги, зумовленої безпековими викликами, внутрішнім переміщенням учасників освітнього процесу, адаптацією до змішаного та дистанційного навчання, а також інституційними реформами. У цих умовах класичні вертикальні моделі управління та судово-адміністративні механізми вирішення конфліктів часто виявляються малоефективними, оскільки орієнтовані на формальне встановлення вини, а не на збереження стійких професійних зв'язків та відновлення порушених прав.

Традиційне розуміння трудових відносин у закладах освіти зазвичай обмежується двосторонньою моделью "роботодавець (адміністрація) – працівник (науково-педагогічний, педагогічний або обслуговуючий персонал)". Проте специфіка освітньої діяльності полягає у її високій соціальній

залученості, де будь-який трудовий або внутрішньоорганізаційний конфлікт неминуче зачіпає інтереси третьої сторони – здобувачів освіти (та їхніх законних представників) або первинних профспілкових організацій. Таким чином, у закладах освіти формується особлива система тристоронніх відносин: «адміністрація – педагогічний/науково-педагогічний працівник – здобувач освіти (або профспілка)». Слід також згадати, під час воєнного стану профспілка надає згоду на звільнення з ініціативи роботодавця лише щодо працівників, які є членами виборних профспілкових органів. Усіх інших працівників роботодавець має право звільняти з власної ініціативи (за наявності законних підстав) без отримання згоди профспілкового органу (частина 2 статті 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136-IX), у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України) [1].

Правова природа конфліктів у такій тристоронній структурі має складний, міждисциплінарний характер. Порушення у сфері трудових прав (наприклад, недотримання умов трудового договору, викривлення навчального навантаження, мобінг або дискримінація) безпосередньо впливають на якість освітнього процесу та дотримання прав здобувачів освіти. З іншого боку, скарги здобувачів освіти на якість викладання або етичну поведінку викладача часто стають приводом для дисциплінарного тиску з боку адміністрації, переростаючи у гострі трудові спори.

Прийняття Закону України «Про медіацію» створило належну нормативно-правову основу для впровадження позасудових процедур урегулювання конфліктів у різні сфери суспільного життя [2]. Згідно із законодавством, медіація може застосовуватися у будь-яких спорах, що виникають із цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних правовідносин, а також у процедурах відновного правосуддя. У контексті освітніх закладів трудова медіація постає не просто як альтернативний спосіб розв'язання спорів, а як цілісна відновна техніка, спрямована на гармонізацію трудового середовища та захист суб'єктивних прав усіх учасників тристоронніх відносин.

Відновний потенціал трудової медіації у закладах освіти проявляється у кількох ключових аспектах. По-перше, на відміну від суперечливого судового або дисциплінарного провадження, де одна сторона завжди програє, медіація орієнтована на пошук консенсусу за принципом «Win-Win» (виграш – виграш). Це дає змогу зберегти професійну репутацію працівника, авторитет адміністрації та забезпечити безперервність якісного освітнього процесу для здобувачів освіти.

По-друге, трудова медіація дозволяє врахувати приховані інтереси та потреби сторін, які не підлягають правовому врегулюванню у межах суворого процесуального законодавства. У тристоронніх відносинах закладу освіти конфлікт часто має кумулятивний характер, де за формальною претензією щодо виконання трудових обов'язків приховано емоційне виснаження, відсутність взаєморозуміння між поколіннями або порушення комунікативних бар'єрів.

По-третє, застосування процедури медіації сприяє формуванню корпоративної культури академічної доброчесності та поваги до прав людини. Коли адміністрація та працівники обирають медіацію замість адміністративного тиску чи судових позовів, це слугує безпосереднім прикладом відновної поведінки для здобувачів освіти.

Специфіка застосування трудової медіації у тристоронніх відносинах закладу освіти вимагає чіткого розмежування предмету спору та правового статусу учасників. Можна виділити такі типові конфігурації тристоронніх конфліктів, що підлягають медіаційному врегулюванню:

1. Спори за схемою «Адміністрація - Викладач - Здобувач освіти». У таких ситуаціях трудова претензія адміністрації до викладача (наприклад, щодо виконання навчального плану чи дотримання етики) базується на скарзі студента. Медіація дозволяє відокремити об'єктивне оцінювання якості роботи викладача від суб'єктивного сприйняття ситуації студентом, відновлюючи як трудові права викладача на справедливе ставлення, так и право студента на якісну освіту.

2. Спори за схемою "Роботодавець - Працівник - Профспілкова організація". В умовах реструктуризації або зміни істотних умов праці профспілка виступає захисником колективних інтересів, тоді як конкретний працівник має індивідуальні трудові претензії. Трудова медіація дає змогу погодити баланс інтересів між економічною доцільністю управлінських рішень адміністрації та гарантіями соціально-трудового захисту персоналу.

3. Спори за схемою "Керівник структурного підрозділу - Підлеглий працівник - Здобувач освіти". Виникнення конфліктів всередині кафедри чи факультету часто блокує роботу всього підрозділу, що негативно позначається на реалізації освітніх програм. Залучення медіатора дозволяє нейтралізувати особистісний фактор та перевести дискусію у конструктивне русло виконання посадових інструкцій та дотримання освітніх стандартів.

Інституціалізація трудової медіації в закладах освіти потребує створення відповідної внутрішньої інфраструктури. На сьогодні в українській освітній практиці спостерігається декілька підходів до організації медіаційних послуг: створення спеціалізованих університетських служб медіації (навчально-практичних центрів), залучення зовнішніх незалежних медіаторів або внесення відповідних застережень до колективних договорів.

Включення медіаційного застереження до колективного договору закладу освіти є важливим кроком на шляху юридичного закріплення відновних процедур. Це створює нормативну базу локального рівня, яка зобов'язує сторони трудового спору звернутися до процедури медіації перед ініціюванням офіційного трудового спору в комісії по трудових спорах або суді.

Водночас процес імплементації трудової медіації у тристоронні відносини освітніх закладів стикається з низкою проблем. Ключовими серед них є недостатній рівень обізнаності учасників освітнього процесу про переваги відновних практик, низька довіра до позасудових методів захисту прав, а також скептицизм з боку адміністративного апарату, звиклого до директивних методів управління. Крім того, існує потреба у підготовці спеціалізованих медіаторів, які володіють знаннями не лише у сфері трудового права та конфліктології, а й

розуміють внутрішню специфіку та академічну автономію закладів вищої та фахової передвищої освіти.

Отже, трудова медіація виступає дієвим та сучасним інструментом відновлення порушених прав у тристоронніх відносинах закладу освіти. Вона дозволяє розв'язувати конфлікти на ранніх стадіях, запобігає їх переростанню у деструктивні фази, забезпечує захист трудових прав педагогічних і науково-педагогічних працівників, правомірних інтересів адміністрації та суб'єктивних прав здобувачів освіти. Подальший розвиток цього інституту потребує вдосконалення локальної нормативної бази навчальних закладів, активного залучення профспілкових організацій та підвищення рівня загальної медіаційної культури в освітньому середовищі.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 20. Ст. 140

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України.* 2022. № 7. Ст. 36.

FAMILY MEDIATION INVOLVING MINORS DURING WARTIME

СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ У СПОРАХ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ НЕПОВНОЛІТНІХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

KotukhaA. O.
student of the Faculty of Law
Lviv University of Trade and Economics
Lviv, Ukraine

KushkevychB. S.
student of the Faculty of Law
Lviv University of Trade and Economics
Lviv, Ukraine

Scientific supervisor – PhD., Associate Prof. Horetska Kh.V.

КотухаА. О.
Студент факультету права
Львівський торговельно-економічний університет
Львів, Україна

Кушкевич Б. С.
Студент факультету права
Львівський торговельно-економічний університет
Львів, Україна

Науковий керівник – к.ю.н., доц. Горецька Х.В.

Сімейні спори належать до категорії конфліктів, врегулювання яких характеризується низкою особливосте, що зумовлено їхньою емоційною насиченістю, особистісним характером та особливою значущістю для учасників сімейних правовідносин. Застосування традиційної змагальної моделі судового процесу в таких справах сприяє поглибленню конфлікту між сторонами та ускладнює налагодження конструктивної взаємодії між батьками та між батьками і дітьми в майбутньому, адже справи стосуються питань матеріального забезпечення, визначення місця проживання дітей, можливості

виховання та спілкування, а тому виказує обмежену ефективність судового врегулювання.

У цьому контексті особливого значення набуває медіація як альтернативний спосіб врегулювання сімейних спорів, що передбачає зміщення акценту з формально-юридичних позицій сторін на виявлення їхніх справжніх інтересів, потреб та очікувань [1, с. 247]. Такий підхід створює передумови для пошуку взаємоприйнятних рішень, сприяє зниженню рівня конфронтації та формуванню основ для подальшої конструктивної співпраці батьків, що є особливо важливим у спорах, які стосуються прав та інтересів дітей.

Війна в країні має значний вплив на збільшення конфліктів як всередині суспільства, так і всередині сім'ї, адже постійні психологічно виснажливі, негативно забарвлені події можуть викликати неспокій, страждання та страх, а фізичне віддалення членів сім'ї через переселення, евакуацію або навіть втрату рідних може підсилювати їх. Ці чинники формують негативний життєвий досвід та призводять до послаблення, розриву чи втрати сімейних зв'язків. Воєнний конфлікт часто веде до економічної нестабільності, що може сильно впливати на матеріальне благополуччя сімей. Втрата робочих місць, зниження економічної спроможності та зниження рівня життя, зміна ролей та відповідальності в сім'ї як чинники тяжіють до стійких, іноді на перший погляд, невирішуваних конфліктів, зокрема в ситуаціях, коли родини розділені кордонами та впродовж років не можуть фізично побачити одне одного. У цей кризовий час коректно та екологічно проведена медіація може відіграти ключову роль до прикладу, у вирішенні питання спілкування дітей з батьками, зокрема, якщо один з них є діючим військовослужбовцем, та дати сторонам можливість побачити шляхи вирішення конфліктів та знизити напругу.

Медіатор як нейтральна та неупереджена особа, не вирішує спір замість учасників і не надає рекомендацій щодо його суті. Перед ним завдання – сприяти спільному пошуку рішення. Замість зосередженості на минулих помилках чи звинуваченнях, акцент у процедурі медіації переноситься на те, як сторони можуть спільно працювати для покращення майбутніх відносин.

Медіація дозволяє сторонам зберегти контроль над рішенням, оскільки вони самостійно визначають умови домовленостей, що сприяє кращому прийняттю рішення [1, с. 250].

Особливістю цього процесу є його орієнтація на інтереси обох сторін, що дозволяє зберегти взаємини та мінімізувати конфлікти в майбутньому. Процес спрямований на побудову конструктивних відносин, особливо у випадках, коли є спільні неповнолітні діти, а родину розділяє війна та кордони. Важливим кроком у вдосконаленні механізмів захисту прав дітей в Україні є запровадження Міністерством юстиції України пілотного проєкту з надання послуг медіації у транскордонних сімейних спорах «Забезпечення проведення медіації у транскордонних сімейних спорах при виконанні Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей» у відповідності до наказу Міністерства юстиції України від 17.09.2026 року № 2350/5 [2]. У межах зазначеного проєкту медіація розглядається як дієвий механізм врегулювання спорів щодо повернення дитини до держави її постійного проживання чи забезпечення права на спілкування, якщо дитина не досягла шістнадцятирічного віку, а її неправомірне переміщення або утримування не має ознак кримінального правопорушення. Такий підхід дає змогу зосередити увагу не лише на правових аспектах конфлікту, а й на інтересах дитини, потребах сторін та можливостях досягнення взаємного рішення, адже зазвичай на початковому етапі увага зосереджується на юридичному питанні повернення або неповернення дитини. Причинами можуть бути недовіра до правової системи іншої держави, панічний страх втратити контакт із дитиною назавжди, гнів або навіть бажання помститися колишньому партнеру [3, с. 51–52]. Проте фаховий медіатор здатен перевести фокус від суто правових питань до глибинних міжособистісних причин конфлікту.

Важливим також є організаційне забезпечення надання медіаційних послуг у межах пілотного проєкту, яке покладено на центри з надання безоплатної правничої допомоги. До реалізації ініціативи залучаються медіатори, які пройшли конкурсний відбір та відповідають установленим вимогам щодо

надання відповідних послуг. Для ініціювання процедури заінтересована особа або її представник може звернутися безпосередньо до відповідного центру з надання безоплатної правничої допомоги або подати звернення через Міністерство юстиції України. На нашу думку, запровадження такого проєкту має важливе значення для вдосконалення національних механізмів захисту прав та інтересів дітей у транскордонних сімейних правовідносинах, а його реалізація спрямована на підвищення доступності позасудових способів врегулювання спорів, сприяння ефективному виконанню міжнародних зобов'язань України та наближення національних правових механізмів до європейських стандартів захисту прав людини і дитини. У цьому контексті розвиток медіації також узгоджується із завданнями європейської інтеграції України, зокрема у сфері зміцнення верховенства права та вдосконалення системи правосуддя [2].

Міжнародний досвід застосування медіації у сімейних спорах засвідчує її потенціал як інструменту оперативного та конструктивного врегулювання конфліктів. Залучення сторін до переговорного процесу може сприяти скороченню тривалості вирішення спору, зменшенню емоційного навантаження та формуванню домовленостей, орієнтованих на довгострокове врегулювання сімейних відносин у спорах, що стосуються дітей, оскільки наслідки конфлікту можуть безпосередньо впливати на їхній психологічний добробут, відчуття безпеки та можливість підтримувати сталі відносини з обома батьками.

Комунікативна функція медіації охоплює не лише батьків, а й дітей та дає можливості для їх залучення до процедури медіації (ChildInclusiveMediation). Змагальні судові процеси, де дитина опиняється в центрі конфлікту, сьогодні визнаються фахівцями як форма психологічного насильства. Натомість медіація за участі дітей дає їм можливість стати частиною внутрішньо сімейного діалогу. Згідно зі статтею 12 Конвенції ООН про права дитини, діти отримують змогу висловити свою думку щодо рішень, які їх стосуються, що підвищує їхню впевненість та позитивно впливає на ментальне здоров'я [4, с. 84].

Відновлення комунікації дозволяє родинам розвинути навички управління суперечками та конфліктами, і, коли життєві обставини змінюються, батьки, які пройшли медіацію, здатні вже самостійно адаптувати та узгодити свої домовленості без повторного звернення до суду чи відповідного фахівця [5, с. 14].

Існує думка, що «грам медіації вартий тонни судових розглядів», а отже, головна цінність цього інституту в сімейній медіації у спорах, що стосуються неповнолітніх дітей, полягає саме у відновленні втраченого сімейного діалогу. Налагоджена партнерська комунікація, розвиток навичок управління конфліктами та орієнтація на майбутнє спів батьківство забезпечують найбільш сприятливе середовище для розвитку дитини та гарантують довгострокове і добровільне виконання досягнутих домовленостей.

Література:

1. Попов В.А. Роль медіації у вирішенні сімейних спорів: переваги та недоліки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 87, ч. 1. С. 246–251. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.1.36

2. Порядок реалізації пілотного проєкту «Забезпечення проведення медіації у транскордонних сімейних спорах при виконанні Конвенції про цивільно-правові аспекти міжнародного викрадення дітей». Наказ Міністерства юстиції України № 2350/5 від 17.09.2026 р. URL: https://ips.ligazakon.net/document/RE46670?an=1

3. Popescu D.-A. Mediation in matters concerning parental responsibility and international child abduction. Recognition and enforcement of agreements concluded during return proceedings. *SUBB Jurisprudential*. 2019. Nr. 2. P. 22–67. DOI: 10.24193/SUBBiur.64(2019).2.2.

4. Knauf J. Should Family Mediation Be Made Compulsory in All Cases? A Critical Analysis of Mandatory Mediation in Family Law.*Mediate UK*, 2024. URL:https://www.academia.edu/

5. Kneip J. R. Mediation as an effective method to transform relationships and resolve conflict: Graduate Research Paper. University of Northern Iowa, 2010. URL: https://scholarworks.uni.edu/grp/194

THE ROLE OF THE MEDIATOR IN OVERCOMING MALADAPTIVE EMOTIONAL REGULATION STRATEGIES IN MARITAL AND FAMILY CONFLICTS

РОЛЬ МЕДІАТОРА У ПОДОЛАННІ ДЕЗАДАПТИВНИХ СТРАТЕГІЙ ЕМОЦІЙНОЇ РЕГУЛЯЦІЇ В СІМЕЙНО-ШЛЮБНИХ КОНФЛІКТАХ

Kryzhanovska A.V.
PhD in Psychology, Senior Lecturer of the Department of Psychology and Social Work, West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Крижановська А. В.
доктор філософії у галузі психології, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи, Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль, Україна

Biskup V. S.
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Psychology and Social Work, West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Біскуп В. С.
кандидат соціологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи, Західноукраїнський національний університет,
Тернопіль, Україна

Сімейно-шлюбні відносини є сферою, де міжособистісні суперечності поєднуються з емоційною близькістю, спільним досвідом і взаємними зобов'язаннями. Конфлікти щодо сімейних обов'язків або припинення шлюбу супроводжуються переживаннями несправедливості, образою та страхом втрати стосунків. Об'єктивний зміст спору й спосіб емоційного реагування взаємно впливають один на одного: обговорення практичного питання може перерости в повторення давніх претензій, що ускладнює визначення інтересів сторін.

Способом урегулювання таких суперечностей є сімейна медіація. За Законом України «Про медіацію», медіатор – це спеціально підготовлена

нейтральна, незалежна й неупереджена особа, яка допомагає сторонам вести переговори в добровільній, конфіденційній та структурованій процедурі [1]. Учасниками можуть бути подружжя, колишнє подружжя або інші члени сім'ї, а предметом переговорів є питання їхніх прав, обов'язків і подальшої співпраці. Медіатор не встановлює винного, не вирішує спір замість учасників і не виконує функцій психотерапевта. Натомість організовує комунікацію, у якій сторони можуть зрозуміти одна одну та самостійно оцінити можливості домовленості.

Емоційна регуляція охоплює процеси, за допомогою яких людина впливає на виникнення, перебіг і вираження емоцій. Дж. Гросс та О. Джон описали когнітивну переоцінку і пригнічення емоційної експресії та їхні відмінні зв'язки з благополуччям й міжособистісними відносинами [2]. Н. Гарнефскі, В. Край та П. Спінговен виокремили дев'ять когнітивних стратегій, зокрема румінацію, катастрофізацію, самозвинувачення і звинувачення інших [3]. Дезадаптивність цих способів реагування залежить від контексту, інтенсивності й тривалості їх застосування.

У сімейно-шлюбному конфлікті румінація проявляється через багаторазове повернення до колишніх образ. Приміром, під час узгодження графіка спілкування з дитиною один із батьків постійно згадує суперечки періоду спільного проживання. Замість обговорення практичного рішення сторони відтворюють минулий конфлікт. Катастрофізація пов'язана зі сприйняттям наслідків переговорів як неминуче загрозливих: «будь-яка поступка означатиме втрату дітей», «ми ніколи не домовимося». Через це нейтральна пропозиція може трактуватися як прихована загроза, а простір можливих рішень звужується.

Уникання може проявлятися у відкладанні розмови про майно чи батьківські обов'язки, хоча ці питання потребують конкретизації. Надмірне самозвинувачення іноді спонукає учасника погоджуватися на невигідні умови лише заради припинення напруження. За звинувачення іншого складний конфлікт зводиться до моральної оцінки партнера. Утім, відмова від

обговорення або стриманість не є самі собою доказами дезадаптивності: учасник має право не продовжувати медіацію, а зовнішню стриманість можуть зумовлювати культурні чи особистісні норми.

Окремої уваги потребує пригнічення емоційної експресії: зовнішній самоконтроль не обов'язково зменшує інтенсивність переживання. У науковій літературі зазначається, що пригнічення емоцій у міжособистісній взаємодії за певних умов погіршує комунікацію й посилює напруження [4]. У сімейній медіації мовчання партнера може помилково сприйматися як байдужість чи ворожість. Медіатору важливо не приписувати учаснику приховані почуття за мімікою, а тактовно уточнювати його розуміння ситуації та готовність висловитися.

Професійна роль медіатора полягає не у безпосередньому «виправленні» емоцій учасників, а в організації перемовин, за якої дезадаптивні реакції менше перешкоджають розумінню інтересів. Насамперед цьому сприяє активне слухання, тобто уважне сприйняття висловлювань, уточнення їхнього змісту, відображення значущих переживань без оцінювання особистості. У відповідь на постійне повернення до давніх образ медіатор може визнати важливість пережитого досвіду, а потім запитати: «Яке питання вам необхідно вирішити сьогодні?» або «Що допомогло б убезпечити вас від повторення цієї ситуації?». Такі запитання не заперечує минулого, але переводить розмову до актуальних інтересів.

Для роботи з катастрофізацією та взаємними звинуваченнями особливого значення набуває переформулювання (рефреймінг). Наприклад, твердження «Вона хоче позбавити мене можливості бачитися з дитиною» медіатор може уточнити через інтерес: «Для вас важливо зберегти передбачуваний і достатній контакт із дитиною?». У такий спосіб категоричне судження не оголошується помилковим, але його комунікативний зміст переводиться з площини приписування негативних намірів у площину потреб і можливих домовленостей.

У випадках уникання корисним є структурування переговорного процесу: погодження порядку денного, послідовний розгляд питань, визначення часу для висловлювання кожної сторони, використання перерв. Наприклад, складну суперечку про розлучення можна розмежувати на обговорення проживання дітей, участі в їх вихованні, матеріального забезпечення та інших домовленостей. Поділ не усуває емоційного напруження автоматично, проте створює передбачуваний порядок взаємодії. Якщо ж мовчання учасника пов'язане з відсутністю добровільної згоди на переговори, медіатор повинен поважати це рішення, а не тлумачити його як перешкоду, яку необхідно подолати попри все.

При надмірному самозвинуваченні медіатору варто перевіряти усвідомленість рішень та рівність можливостей для участі. Замість заохочення швидкої поступки він може запитати: «Чи відповідає цей варіант вашим потребам?» і «Які наслідки він матиме?». За погодженими правилами можливі індивідуальні зустрічі (кокуси), які потребують дотримання конфіденційності та неупередженості. Визначальною умовою є психологічна й процедурна безпека учасників спору. В ситуації домашнього насильства або істотного дисбалансу можливостей сторін формальна згода не завжди гарантує свободу вибору. Медіатор повинен оцінювати прийнятність ситуації до процедури й за потреби припинити її та спрямувати осіб до служб підтримки. Безпека людини, її права й інтереси дітей мають пріоритет перед формальним досягненням угоди; це узгоджується з принципами добровільності, самовизначення та рівності сторін [1].

Отже, дезадаптивні стратегії емоційної регуляції можуть істотно ускладнювати переговори в сімейно-шлюбних конфліктах, однак їхній вплив опосередковується змістом суперечки та попередньою історією взаємин подружжя. До професійних завдань сімейного медіатора належать розпізнавання комунікативних бар'єрів, підтримання нейтрального й безпечного простору, переформулювання конфліктних висловлювань, структурування переговорів й перевірка усвідомленості домовленостей.

Діяльність медіатора спрямована не на терапевтичну корекцію особистості, а на створення передумов для самостійного, добровільного й обґрунтованого рішення сторін.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Gross J. J., John O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003. Vol. 85, №. 2. P. 348–362. DOI: 10.1037/0022-3514.85.2.348

3. Garnefski N., Kraaij V., Spinhoven P. Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences*. 2001. Vol. 30, №. 8. P. 1311–1327. DOI: 10.1016/S0191-8869(00)00113-6

4. Butler E. A., Egloff B., Wilhelm F. H., Smith N. C., Erickson E. A., Gross J. J. The social consequences of expressive suppression. *Emotion*. 2003. Vol. 3, №. 1. P. 48–67. DOI: 10.1037/1528-3542.3.1.48

SAY IT, HEAR IT: COMMUNICATION, NEGOTIATION AND MEDIATION IN ADOLESCENCE

СКАЖИ - ПОЧУЙ: СПІЛКУВАННЯ, ПЕРЕГОВОРИ ТА МЕДІАЦІЯ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

Moskalenko O. I.
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Department of English for Engineering, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Kyiv, Ukraine

Москаленко О. І.
доктор педагогічних наук, професор,
кафедра англійської мови технічного спрямування № 1,
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
Київ, Україна

Misunderstandings that arise in this period are rarely caused by a lack of things to say; much more often, they result from the fact that what is said is not heard in the way it was intended. Schools therefore face a practical question: which communicative skills can be taught, and how do they connect to negotiation and mediation? The aim of this paper is to integrate recent research (2021–2025) on adolescent communication, on the teachability of negotiation skills and on school mediation, and to outline a framework in which these three elements form a single sequence of competences.

Communication: expectations that produce conflict. Adolescent communication increasingly takes place in digital environments, where expectations about availability and response are rarely stated openly. A two-wave longitudinal study of 1,185 Italian adolescents, conducted six months apart, showed that perceived peer norms about the use of social media and the visual character of these platforms were associated with digital stress, and that disappointment when friends were unavailable online predicted more conflict between friends half a year later [1]. The finding is instructive for educators: many friendship conflicts originate not in a dispute about a concrete subject but in unspoken expectations about how communication should

work. Teaching teenagers to articulate such expectations, to check their interpretation of a message before reacting.

Negotiation as a teachable skill. Negotiation can be viewed as communication directed at a joint decision. Evidence that interpersonal skills of this kind can be taught comes from the social and emotional learning (SEL) field. A meta-analysis of 424 studies from 53 countries concluded that universal school-based SEL programmes improve students' skills, attitudes, behaviour and academic performance [2, p. 1181–1204]. Research directly on negotiation is scarcer. A recent working paper reports a follow-up, about ten years later, of a randomised trial in Zambia in which adolescent girls were taught negotiation and interpersonal skills; those trained completed on average about 0.23 more years of schooling than the control group [3]. The study has not yet been peer reviewed and was conducted in a very different social context, so it cannot be transferred directly to Ukrainian schools; nevertheless, it suggests that training in negotiation during adolescence may produce effects that last long after the course ends.

Mediation: from individual skills to a school practice. Mediation extends negotiation by involving a neutral third party, which in schools is often a trained peer. A review of 19 studies on targeted restorative practices found that the strongest support concerned a peer mediation programme in primary schools, which reduced aggression, whereas in secondary schools such practices were mostly applied to improve relationships and address conflict; however, the authors warn that most of the evidence was of low quality [4]. A recent Portuguese study of a peer-mediation training programme, consisting of eight sessions of about an hour, used a pre-post design and found that student mediators reported gaining knowledge about the mediation process and behaving better when dealing with conflicts [5, p. 68–81]. The study did not include a comparison group, so its conclusions about the effect of training must be treated with caution. A broader systematic review of 34 studies of restorative justice and restorative practices in schools, among which peer mediation was one of the approaches, associated them with better school climate, fewer suspensions and improved conflict management, but noted that evidence of causal impact is limited [6].

This caution is supported by a randomised study of 18 schools in which a school-wide restorative approach did not change students' perceptions of the school climate after one year, although a greater exposure to restorative practices was associated with more favourable perceptions [7].

The Ukrainian context. The Law of Ukraine "On Mediation" of 2021 laid down the legal framework for mediation as an out-of-court procedure for settling disputes [8]. Ukrainian researchers argue that wartime stress has made conflicts among pupils more frequent and propose conditions for introducing mediation in general secondary education: suitable premises, administrative support and regulation, trained mediators and supervisors, and openness on the part of students and staff, with special attention to the peer-to-peer model [9, p. 69–80]. Such conditions can serve as criteria for assessing a school's readiness to adopt mediation.

A sequence of competences: say, hear, agree. We propose to organise the training of adolescents as a progression of three competences. The first, saying, involves expressing needs, feelings and observations without accusation and stating the expectations that otherwise remain hidden. The second, hearing, involves paraphrasing, clarifying and summarising, first in role plays and then in real situations, including written messages. The third, agreeing, involves generating several options and choosing one that both parties find acceptable; when the parties cannot reach this on their own, a trained peer mediator, supervised by an adult, offers help. Since the research reviewed above stresses that outcomes depend on the quality and duration of implementation [2; 7], the school should monitor the process and treat the programme as a long-term part of school culture.

Recent studies indicate that communication, negotiation and mediation in adolescence should be regarded as parts of one developmental sequence: unspoken expectations generate conflict, negotiation skills can be taught, and mediation provides support where direct dialogue fails. The evidence on specific school mediation programmes is still limited and often of low methodological quality. Further longitudinal and controlled studies in Ukrainian schools are needed to establish which components of such training are most effective.

Bibliography:

1. Angelini F., Gini G. Digital stress and friendship conflict in adolescence: the role of perceived norms and features of social media. *Frontiers in Digital Health*. 2025. Vol. 7. Article 1497222. DOI: https://doi.org/10.3389/fdgth.2025.1497222

2. Cipriano C., Strambler M. J., Naples L. H. et al. The state of evidence for social and emotional learning: a contemporary meta-analysis of universal school-based SEL interventions. *Child Development*. 2023. Vol. 94, No. 5. P. 1181–1204. DOI: https://doi.org/10.1111/cdev.13968

3. Ashraf N., Bau N., Low C., Shan X. Ten years of relational power: the long-run effects of teaching negotiation skills to adolescent girls. NBER Working Paper. 2025. No. 34339. URL: http://www.nber.org/papers/w34339

4. Mas-Expósito L., Krieger V., Amador-Campos J. A., Casañas R., Lalucat-Jo L. Pocket restorative practice approaches to foster peer-based relationships and positive development in schools. *Education Sciences*. 2022. Vol. 12, No. 12. Article 880. DOI: https://doi.org/10.3390/educsci12120880

5. Correia I., Alves R. The role of peer mediation in conflict management in the school context. *Aprender*. 2025. Vol. 50. P. 68–81. DOI: https://doi.org/10.58041/aprender.257

6. Lodi E., Perrella L., Lepri G. L., Scarpa M. L., Patrizi P. Use of restorative justice and restorative practices at school: a systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2022. Vol. 19, No. 1. Article 96. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph19010096

7. Gregory A., Huang F. L., Ward-Seidel A.R. Adolescent exposure to restorative practices and their perceptions of support, structure, and bullying in the school climate. *AERA Open*. 2024. Vol. 10. DOI: https://doi.org/10.1177/23328584241288525

8. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

9. Петрочко Ж.В., Лютий В.П., Косьмина М. Умови впровадження медіації як відновної практики в закладах загальної середньої освіти. Social *Work and Education.* 2025. Т. 12, № 1. С. 69–80. URL: https://journals.uran.ua/swe/article/view/307574

THE LEGAL NATURE OF THE INTERACTION BETWEEN MEDIATION AND TRANSITIONAL JUSTICE

ПРАВОВА ПРИРОДА ВЗАЄМОДІЇ МЕДІАЦІЇ ТА ПЕРЕХІДНОГО ПРАВОСУДДЯ

Nesterenko L.
PhD candidate, assistant professor of the public law department, Coordinator of the Mediation Service at Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Нестеренко Л. Б.
здобувачка, асистентка кафедри публічного права, координаторка медіаційної служби Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Для України, яка в умовах повномасштабної збройної агресії стикається з масштабними порушеннями прав людини, людськими втратами, вимушеним переміщенням населення та поглибленням суспільних розділеностей, проблематика перехідного правосуддя має особливе значення. Поряд із документуванням порушень, установленням правди, забезпеченням відповідальності та відшкодуванням шкоди постає завдання відновлення довіри, подолання наслідків конфліктів і формування правових засад подальшого людського співіснування та розвитку держави. У цьому контексті актуалізується питання про потенціал та місце медіації серед механізмів реагування на індивідуальні та соціальні наслідки війни. Водночас її застосування потребує чіткого визначення правових меж, адже добровільне врегулювання окремих конфліктів не може підміняти виконання державою обов'язків щодо розслідування тяжких порушень і забезпечення відновлення прав постраждалих. Це зумовлює необхідність дослідження правової природи взаємодії медіації та перехідного правосуддя з урахуванням не лише нормативного, а й антропосоціокультурного виміру права.

Обидва явища пов'язані з подоланням конфліктів, визнанням заподіяної шкоди, участю зацікавлених осіб, прагненням відновлення довіри. Водночас

спільність окремих цілей не означає тотожності їхньої правової природи. З точки зору позитивного права медіація є структурованою процедурою, тоді як перехідне правосуддя становить комплекс механізмів реагування на наслідки масштабних порушень прав людини внаслідок війни. Антропосоціокультурний підхід дає змогу розглядати право у взаємозв'язку людини, суспільства та культурно зумовлених форм їх співіснування. У такій перспективі людина постає не лише адресатом правових приписів, а й суб'єктом правовідносин, здатним усвідомлювати власні потреби, визначати інтереси та брати участь у формуванні способів правового врегулювання конфлікту.

У цьому контексті особливого значення набуває концепція подвійної правової природи медіації, відповідно до якої вона, є породженням основоположного (потребового) способу співбуття індивідів у соціумі, та системою взаємопов'язаних правових зобов'язань, за допомогою яких утворюється замирене суспільне середовище. У межах цієї концепції медіацію можна визначити як «взаємний правовий самозахист індивідів» [6, с. 140]. Перша складова цієї концепції відображає соціальне підґрунтя медіації: потребу людини взаємодіяти з іншими, узгоджувати суперечливі інтереси та знаходити прийнятні способи співіснування. Друга розкриває її правовий вимір - упорядкування взаємодії через визнання прав учасників, добровільне погодження рішень і прийняття відповідних зобов'язань. Отже, медіація поєднує соціально зумовлену потребу у врегулюванні конфлікту з правовими засобами її реалізації. Водночас формування замиреного суспільного середовища слід розглядати як можливий та бажаний соціальний результат медіації, а не як обов'язковий наслідок кожної процедури. Правова суб'єктність учасників передбачає не лише можливість досягти домовленості, а й право відмовитися від участі, не погодитися з пропозиціями іншої сторони або не прагнути відновлення відносин.

Таким чином, правова природа взаємодії медіації та перехідного правосуддя розкривається через співвідношення їхніх цілей, автономності, нормативних підстав і функціональних можливостей. За цільовим критерієм

медіація спрямована на врегулювання конкретного конфлікту за участю його сторін. Натомість перехідне правосуддя охоплює ширше коло завдань: установлення правди про порушення, забезпечення відповідальності, відшкодування шкоди, інституційні перетворення та гарантії неповторення. Тому досягнення домовленості між учасниками медіації саме по собі не означає реалізації завдань перехідного правосуддя. За критерієм автономності медіація зберігає власні принципи й процедурні гарантії незалежно від контексту застосування. Водночас її використання в ситуаціях, пов'язаних із наслідками масштабних порушень прав людини під час війни, потребує особливої уваги до нерівності сторін, травматичного досвіду, ризику повторної віктимізації та суспільного інтересу у встановленні обставин порушень. Отже, формальна згода на участь не завжди є достатньою умовою справедливості процедури. Нормативний критерій - Закон України «Про медіацію» передбачає можливість її проведення, зокрема, у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним або обвинуваченим [3]. Однак ця загальна правова можливість не означає автоматичного включення медіації до системи перехідного правосуддя та сама по собі не визначає спеціального режиму її застосування щодо міжнародних злочинів або масштабних порушень прав людини. Резолюція Економічної і Соціальної Ради ООН (ЕКОСОС) 2002/12 від 24 липня 2002 року «Основні принципи використання програм відновного правосуддя в кримінальних справах» також окреслює орієнтири для застосування відновних процедур і захисту їхніх учасників [4]. Як зазначає Дж. Дж. Саркін, концептуальне змішування відновного й перехідного правосуддя може призвести до хибного сприйняття відновних процедур як альтернативи кримінальній відповідальності, хоча їхній потенціал полягає передусім у взаємному доповненні різних форм реагування на завдану шкоду [2]. Тож медіація, відновне правосуддя, перехідне правосуддя знаходяться в системній взаємодії. Відновний підхід може охоплювати ширше коло практик, ніж медіація, а перехідне правосуддя передбачає комплексне реагування на

порушення, яке не може бути зведене до діалогу або примирення між окремими особами.

З позицій антропосоціокультурного підходу взаємодію цих явищ доцільно розглядати на трьох взаємопов'язаних рівнях. На індивідуальному рівні медіація забезпечує особі можливість висловити власний досвід, почути думку іншого, визначити свої інтереси та потреби, брати активну участь у формуванні прийнятного рішення. У контексті перехідного правосуддя це передбачає визнання постраждалої особи самостійним суб'єктом прав, а не лише джерелом доказів або адресатом відновних заходів. Водночас постраждала особа не зобов'язана прагнути примирення, прощення чи відновлення контактів: її суб'єктність охоплює також право відмовитися від медіації. На соціальному рівні медіація може сприяти відновленню комунікації, узгодженню взаємних очікувань і формуванню правомірних моделей співіснування. У ситуаціях суспільної розділеності такі можливості можуть мати значення для подолання недовіри та відновлення горизонтальних зв'язків. Однак врегулювання окремого конфлікту не усуває структурних причин масових порушень, не встановлює суспільної правди й не замінює інституційних перетворень. На інституційному рівні взаємодія передбачає узгодження медіації з іншими правовими механізмами реагування на порушення. Її комплементарність полягає в можливості доповнювати відповідні процеси окремими діалоговими та відновними практиками, не перебираючи на себе функцій розслідування, установлення правди, притягнення до відповідальності, відшкодування шкоди чи реформування інституцій. Отже, комплементарність медіації та перехідного правосуддя не означає механічного включення першої до системи другого. Йдеться про можливість їхньої функціональної взаємодії за умови збереження правової автономності кожного механізму та дотримання встановлених гарантій.

Правова допустимість медіації в контексті перехідного правосуддя визначається не лише потенційною здатністю процедури сприяти примиренню, а й відповідністю її застосування правам людини та вимогам справедливості.

По-перше, добровільність участі має бути реальною: рішення сторін не повинно бути наслідком тиску, страху або залежності. По-друге, необхідно забезпечувати інформовану згоду, безпеку учасників і належне врахування потреб постраждалих. По-третє, конфіденційність медіації має реалізовуватися відповідно до закону та не може автоматично тлумачитися як підстава для приховування відомостей про тяжкі порушення. По-четверте, домовленості учасників не повинні використовуватися для необґрунтованого усунення питань відповідальності або обмеження прав інших осіб.

У цьому аспекті концепція взаємного правового самозахисту індивідів виявляє не лише потенціал медіації, а й межі її застосування. Самостійне погодження взаємних зобов'язань є правомірним способом врегулювання конфлікту, проте не може замінити виконання державою її правових зобов'язань щодо захисту прав людини, належного розслідування порушень і забезпечення відповідальності у випадках, передбачених законом. Потреба у відновленні соціальних відносин не може виправдовувати примусове примирення, замовчування порушень або відмову від інших належних механізмів правосуддя.

Таким чином, правова природа взаємодії медіації та перехідного правосуддя визначається співвідношенням самостійних правових механізмів, які за певних умов можуть функціонально доповнювати один одного. У межах антропосоціокультурного підходу їх взаємодія визначається як обумовлена природнім правом комплементарність самостійних механізмів, що полягає в можливості використання процедури медіації для реалізації окремих діалогових і відновних завдань за умови дотримання прав постраждалих, добровільності участі та непідміни інших механізмів правосуддя. Її застосування в контексті перехідного правосуддя має визначатися доцільністю примирення, правовою допустимістю конкретної процедури та її сумісністю з правами людини й вимогами справедливості.

Література:

1. United Nations Secretary-General. Guidance Note: Transitional Justice - a Strategic Tool for People, Prevention and Peace. 2023. URL:https://peacemaker.un.org/en/documents/guidance-note-secretary-general-transitional-justice-strategic-tool-people-prevention-and-peace

2. Sarkin J. J. Why the International Criminal Court Should Apply Restorative Justice and Transitional Justice Principles to Improve the Impact of Its Criminal Trials on Societies around the World. International Journal of Transitional Justice. 2025. Vol. 19, Issue 2. P. 260–278. DOI:https://doi.org/10.1093/ijtj/ijaf005

3. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX#Text

4. United Nations Economic and Social Council. Basic Principles on the Use of Restorative Justice Programmes in Criminal Matters. Resolution 2002/12, 24 July 2002. URL:https://digitallibrary.un.org/record/475864/

5. Dandurand Y., Vogt A., Lee J. A. Handbook on Restorative Justice Programmes. 2nd ed. United Nations Office on Drugs and Crime, 2020. URL:https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/20-01146_Handbook_on_Restorative_Justice_Programmes.pdf

6. Гаврилюк Р. Правова природа медіації як вислід буттєвих властивостей людини.*Право України*. 2018. № 3. С. 128-143.

TRANSFORMATIVE MEDIATION THROUGH THE LENS OF THE NEURODIVERSITY PARADIGM: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

ТРАНСФОРМАТИВНА МЕДІАЦІЯ В ФОКУСІ ПАРАДИГМИ НЕЙРОРІЗНОМАНІТТЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Nesterova M. O.
Doctor of Sciences in Philosophy, Professor, President of the Association of Researchers of European Values in Education (AREVE),
Kyiv, Ukraine

Нестерова М. О.
д. філос. н., професор, президент Асоціації дослідників європейських цінностей в освіті (AREVE),
Київ, Україна

Одним із перспективних напрямів розвитку сучасної медіації є трансформативний підхід Р. Буша та Дж. Фолджера, орієнтований не стільки на досягнення угоди, скільки на якісне перетворення конфліктної взаємодії через посилення суб'єктності сторін та взаємне визнання [1]. Особливого значення цей підхід набуває в контексті парадигми нейрорізноманіття, оскільки створює концептуальні передумови для врахування відмінностей у способах сприйняття, комунікації та соціальної взаємодії, забезпечення рівноправної участі сторін і переосмислення традиційних комунікативних норм медіаційного процесу. Посилення суб'єктності передбачає забезпечення доступних умов для самовираження й усвідомленого вибору з урахуванням нейрокогнітивних відмінностей учасників, тоді як взаємне визнання потребує розуміння різноманітності способів соціального сприйняття, емоційного вираження та комунікації. Водночас виникає методологічний виклик узгодження недирективності трансформативної медіації з необхідністю адаптації її процедур для забезпечення фактичної рівноправності участі сторін. У практичному підході до трансформативної медіації з нейровідмінними учасниками особлива увага приділяється відмові від узагальнених уявлень про поведінку людей на підставі їхньої належності до певної нейрокогнітивної

категорії. Парадигма нейрорізноманіття передбачає переосмислення нейрокогнітивних відмінностей у соціокультурному контексті, зокрема через критичний аналіз уявлень про норму, механізмів категоризації та соціальних відносин нерівності [2]. Отже, в сучасній парадигмі нейрорізноманіття зміщується фокус від медичної моделі до соціальної [4]. Навіть при належності до однієї нейрокогнітивної категорії, одного типу нейровідмінності (наприклад, РДУГ чи РАС), індивідуальні особливості сприйняття, комунікації, емоційного реагування та соціальної взаємодії можуть суттєво відрізнятися. Це положення має принципове значення для реалізації засад трансформативної медіації, оскільки передбачає визнання унікальності не лише конфліктного досвіду сторін, але й способів його переживання, інтерпретації та вираження.

Особливої уваги в медіаційному процесі потребують не тільки соціальні аспекти, а й психоемоційні. Адже не тільки нейровідмінні, а й нейротипові учасники конфлікту можуть відрізнятися за інтенсивністю емоційних переживань, здатністю розпізнавати й вербалізувати власні емоції, способами їх зовнішнього вираження та регуляції, а також особливостями розпізнавання емоцій інших людей і реагування на них. Відповідно, зовнішні прояви емоцій не завжди можуть слугувати надійним індикатором внутрішнього стану людини, її ставлення до конфлікту або готовності до співпраці. Тому поведінку сторін у медіаційному процесі з урахуванням нейровідмінностей доцільно розглядати як результат взаємодії індивідуального нейрокогнітивного профілю, супутніх станів, вікових і нейророзвиткових характеристик, життєвого досвіду, набутих стратегій адаптації, маскування нейровідмінностей, культурних очікувань, гендерної соціалізації та конкретного соціального контексту. З позицій трансформативної медіації зазначені особливості потребують переосмислення практичної реалізації принципів посилення суб'єктності (empowerment) та взаємного визнання (recognition). Посилення суб'єктності передбачає забезпечення можливості кожного учасника усвідомлювати, формулювати й представляти власну позицію у доступний для нього спосіб. Взаємне визнання, своєю чергою, включає готовність сприймати відмінні

способи емоційного вираження та комунікації без їх автоматичного оцінювання відповідно до нейротипових соціальних очікувань.

Таким чином, перспективи нейрочутливої трансформативної медіації пов'язані не лише з індивідуалізацією медіаційної процедури, але й із критичним переосмисленням соціальних норм, які визначають прийнятні форми комунікації, емоційного вираження та участі у врегулюванні конфліктів. Це дозволяє розглядати урахування нейрорізноманіття як важливу умову процедурної справедливості та соціальної інклюзії. Особливого значення в цьому контексті набуває концепція подвійної емпатії Д. Мілтона [3], яка дозволяє розглядати труднощі взаєморозуміння як результат взаємодії відмінних комунікативних перспектив, а не як індивідуальний дефіцит окремого учасника. Відповідно, відсутність звичних проявів емпатії або емоційної взаємності не повинна автоматично інтерпретуватися як нездатність до визнання позиції іншого, що є основою трансформативної медіації.

В процесі трансформативної медіації з урахуванням нейровідмінності учасника (учасників) актуалізується пошук балансу між характерною для цього підходу недирективністю медіатора та необхідністю адаптації медіаційного процесу. Когнітивна доступність для учасників медіації з нейровідмінністю може потребувати додаткового структурування інформації, гнучких форматів комунікації та зміни організаційних умов проведення медіації. Такі адаптації мають здійснюватися за участю сторін, не перетворюючись на приховане управління їхніми рішеннями. Але це може вимагати також активної залученості медіатора, відходу від нейтральності та недирективності. Більш того, сам процес медіації суттєво залежить від нейронормативних припущень самого медіатора. Інтерпретація зорового контакту, інтонацій, пауз, прямолінійності висловлювань або емоційної експресії може залежати від домінантних культурних і нейрокогнітивних норм, а також індивідуального досвіду. Тому професійна компетентність медіатора має включати емоційну компетентність, в тому числі, критичну рефлексію власних способів сприйняття та оцінювання комунікативної поведінки учасників. Адже визнання

нейрорізноманіття потребує врахування індивідуальних потреб і відмінностей усередині кожної нейрокогнітивної категорії та відповідної адаптації процедури медіації.

Загальним викликом для всіх видів медіації є критерії оцінювання результативності медіації. Трансформативний підхід орієнтований на посилення суб'єктності та можливості взаємного визнання, а урахування нейровідмінності учасників медіації робить це ще більш важливим, тому виникає особлива потреба в таких способах оцінювання процесу, які не ототожнюють конструктивну взаємодію з нейротиповими формами емоційної експресії, вербальної рефлексії або демонстрації емпатії.

Таким чином, перспективним напрямом розвитку трансформативної медіації є врахування нейрокогнітивного різноманіття учасників конфліктної взаємодії. Нейрокогнітивні відмінності можуть впливати на сприйняття конфліктної ситуації, інтерпретацію комунікативних сигналів, способи аргументації, емоційну саморегуляцію та участь у переговорах. Тому формальна однаковість медіаційних процедур не завжди забезпечує фактичну рівність можливостей сторін.

Перспективність трансформативної медіації в парадигмі нейрорізноманіття визначається переходом від адаптації нейровідмінних учасників до усталених процедур взаємодії до спільного проєктування інклюзивного медіаційного процесу, у якому суб'єктність, право вибору та взаємне визнання забезпечуються через когнітивну й комунікативну доступність.

Література:

1. Bush R.A.B., Folger J.P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. Revised ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2004. 304 p.

2. Grummt M. Sociocultural perspectives on neurodiversity– An analysis, interpretation and synthesis of the basic terms, discourses and theoretical positions. *Sociology Compass*. 2024. Vol. 18, № 8. Article e13249. DOI: 10.1111/soc4.13249

3. Milton D. E. M. On the ontological status of autism: the ‘double empathy problem’. . 2012. Vol. 27, № 6. P. 883–887. DOI: 10.1080/09687599.2012.710008
4. Nesterova M., Tsymbal A. The Neurodiversity Paradigm in Higher Education. Zenodo. 2026. Version 1. DOI: 10.5281/zenodo.23378327

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A FACTOR OF SUCCESSFUL MEDIATION

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ МЕДІАЦІЇ

Nikolaichuk O. V.
student of the Faculty of International Trade and Law,
State University of Trade and Economics
Kyiv, Ukraine

Scientific supervisor - Yuvkovetska Yuliia
PhD in Philosophy, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Foreign Philology and Translation, State University of Trade and Economics

Ніколайчук О. В.
студентка факультету міжнародної торгівлі та права
Державного торговельно-економічного університету
Київ, Україна

Науковий керівник - Ювковецька Юлія
Кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри іноземної філології та перекладу Державного торговельно-економічного університету

В умовах зростання потреби в конструктивному врегулюванні конфліктів особливого значення набуває дослідження чинників, що впливають на успішність медіації.

Загалом медіаційний процес передбачає проходження кількох послідовних етапів, кожен із яких має своє призначення у врегулюванні конфлікту. До основних етапів належать підготовка до медіації, ознайомлення учасників із процедурою та її правилами, визначення позицій сторін, індивідуальна робота з учасниками, пошук взаємоприйнятного рішення та підбиття підсумків [1]. Кожен із цих етапів потребує від медіатора належної професійної підготовки, знання принципів медіації та вміння організовувати конструктивну взаємодію між сторонами. Водночас передумовою їх успішного виконання є створення сприятливого комунікативного середовища, у якому кожен учасник має можливість висловити власну позицію, бути почутим і відчути, що його інтереси беруться до уваги. Саме тут роль медіатора визначається не лише як

нейтрального посередника, а і як фахівця, здатного розуміти емоційний стан учасників конфлікту та належним чином реагувати на нього.

Здатність ефективно працювати з емоціями в процесі медіації безпосередньо пов'язана з емоційним інтелектом. Відповідно до визначення, емоційний інтелект (emotionalintelligence) – це здатність розуміти й контролювати власні почуття, а також розуміти почуття інших людей і відповідно реагувати на них [2]. Саме ця компетенція дає медіатору можливість не тільки керувати власними емоціями під час напружених переговорів, а й правильно інтерпретувати переживання сторін, знижувати рівень конфліктності та спрямовувати комунікацію в конструктивне русло.

Без розвиненого емоційного інтелекту навіть найкращі техніки медіації втрачають ефективність, адже не враховують людський, емоційний вимір конфлікту. Згідно з результатами опитування тренерів із медіації, опрацювання емоційних питань під час медіаційної сесії вважається загалом важливішим за опрацювання безпосереднього змісту спору. Крім того, майже половина опитаних, зокрема дві третини найбільш досвідчених медіаторів, зазначили, що навчання медіації недостатньо готує фахівців до роботи з емоційними реакціями сторін [3].

Емоційний інтелект медіатора є не просто допоміжною навичкою, а й детермінантом ефективності медіації, що безпосередньо впливає на її результативність та стійкість досягнутих домовленостей. Емпіричним підтвердженням цього слугують результати дослідження, проведеного на основі серії експертних інтерв'ю з практикуючими медіаторами. У дослідженні було визначено, що емоційний інтелект фахівця виступає центральним елементом вирішення конфлікту як на внутрішньоособистісному, так і на міжособистісному рівнях. Експерти підтвердили, що емоційна обізнаність медіатора дозволяє вчасно зчитувати приховані емоційні сигнали та створювати атмосферу довіри, де сторони почуваються почутими, що суттєво мінімізує ескалацію напруги. Крім того, медіатор, який розрізняє фактичні розбіжності та

емоційні реакції, може краще прояснювати непорозуміння і допомагати сторонам по-новому поглянути на суть спору [4].

Подібні висновки підтверджуються і в теоретико-аналітичному дослідженні Ш. Деміра, де автор виокремлює механізми, через які емоційний інтелект впливає на перебіг медіації [5]. Головна ідея полягає не лише в здатності медіатора розуміти власні емоції та переживання учасників, а й у можливості сприяти зміні характеру взаємодії між сторонами конфлікту.

Одним із ключових механізмів впливу є моделювання емпатії. Медіатор із розвиненим емоційним інтелектом демонструє сторонам, як можна уважно сприймати почуття іншого, не втрачаючи при цьому нейтральності. Це створює середовище, у якому учасники поступово починають віддзеркалювати таку поведінку. Автор пропонує оригінальну модель – «Цикл емпатичного налаштування» (EmpathicAttunementCycle). Згідно з нею, коли медіатор точно розпізнає та підтверджує емоції однієї зі сторін, це знижує її захисні реакції. Далі медіатор уміло «перекладає» цю пом'якшену позицію для другої сторони, що спонукає її до невеликого кроку назустріч. Так запускається позитивний зворотний зв'язок, і взаємна емпатія поступово наростає [5].

Крім того, емоційно інтелектуальні медіатори застосовують стратегічний підхід, який називається «Диференційованими шляхами емпатії» (DifferentialEmpathyPathways). Вони свідомо обирають, який вид емпатії пріоритетніший у конкретній ситуації: когнітивну (розуміння позиції та потреб іншої сторони) чи афективну (співпереживання почуттів). У висококонфліктних справах, де сторони перебувають у стані сильної емоційної напруги, медіатор спочатку фокусується на когнітивній емпатії, допомагаючи учасникам раціонально почути одне одного. У менш напружених конфліктах він може швидше переходити до афективної емпатії, сприяючи глибшому емоційному контакту [5].

Таким чином, емоційний інтелект є важливою професійною компетентністю медіатора, оскільки сприяє регулюванню емоційної напруги, формуванню довіри та розвитку взаєморозуміння між сторонами конфлікту.

Розглянуті дослідження дають підстави розглядати емоційний інтелект не лише як індивідуальну характеристику фахівця, а і як ресурс організації конструктивної комунікації. Розвиток навичок емоційної саморегуляції, емпатії та розпізнавання емоцій доцільно розглядати як важливий напрям професійної підготовки медіаторів.

Література:

1. Методичний посібник забезпечення практичної роботи слухачів курсу «Медіація та розв'язання конфліктів» / С.О. Лисенко, Т.Б. Аріфходжаєва, О.В. Верба. МАУП. 2024. С. 47–51. URL: https://maup.com.ua/assets/files/kafedra/nacbezpeka/metodichni/mediaciya.pdf
2. Emotional intelligence. *Cambridge Dictionary*. URL: https://dictionary.cambridge.org/uk/dictionary/english/emotional-intelligence
3. Kelly E. J., Kaminskienė N. Importance of emotional intelligence in negotiation and mediation. *International Comparative Jurisprudence*. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351667416300130
4. Tools in Conflict Resolution Practices. *Åbo Akademi University, 2026.* URL: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/194645/mehmood_mariyam.pdf?sequence=2
5. Demir Ş. The Role of Emotional Intelligence in Mediation and Inter-Party Empathy Dynamics. *ResearchGate, 2025.* URL: https://www.researchgate.net/publication/392499626_The_Role_of_Emotional_Intelligence_in_Mediation_and_Inter-Party_Empathy_Dynamic

CYBERINCIDENTS IN ONLINE MEDIATION: LEGAL OBLIGATIONS REGARDING RESPONSE AND ALLOCATION OF LIABILITY

КІБЕРІНЦИДЕНТИ В ОНЛАЙН-МЕДІАЦІЇ: ПРАВОВІ ОБОВ'ЯЗКИ ЩОДО РЕАГУВАННЯ ТА РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Polotnianko O. I.
lawyer, PhD in Economic Sciences, Associate Professor in the Department of Administrative, Financial, and Banking Law, Prince Volodymyr the Great Educational and Research Institute of Law, doctoral candidate at PJSC "Higher Educational Institution,
Kyiv, Ukraine

Полотнянко О. І.
адвокатка, кандидатка економічних наук, доцентка кафедри адміністративного, фінансового та банківського права Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого, докторант ПрАТ «Вищий навчальний заклад»
Київ, Україна

Цифровізація медіації розширює можливості позасудового врегулювання спорів, забезпечуючи дистанційну комунікацію сторін, обмін документами та використання цифрових платформ. Водночас перенесення медіаційної процедури в онлайн-середовище створює додаткові ризики для конфіденційності, зокрема несанкціонованого доступу до матеріалів, перехоплення комунікацій, витоку персональних даних або неправомірного запису сесій. За таких обставин кіберінцидент набуває не лише технічного, а й правового значення, оскільки може впливати на права учасників медіації та довіру до самої процедури. Нормативною основою забезпечення конфіденційності медіації в Україні є Закон України «Про медіацію». Відповідно до ч. 1 ст. 6 цього Закону медіатор, інші учасники медіації та суб'єкт, що забезпечує її проведення, не мають права розголошувати конфіденційну інформацію, якщо інше не встановлено законом або письмовою домовленістю всіх сторін. За розголошення такої інформації передбачено відповідальність згідно із законом. Крім того, ст. 20 Закону передбачає

можливість визначення в договорі про проведення медіації умов конфіденційності, наслідків її розголошення та відповідальності сторін і медіатора за порушення договірних умов [1].

Однак правова кваліфікація кіберінциденту потребує розмежування самого факту несанкціонованого доступу до інформації та її розголошення конкретним учасником медіації. Наприклад, якщо стороння особа отримала доступ до відеозапису сесії внаслідок компрометації облікового запису, такий факт сам по собі не доводить, що медіатор умисно розголосив конфіденційну інформацію. Для визначення правових наслідків необхідно встановити, які обов'язки покладалися на відповідних суб'єктів, чи були вони порушені та чи існують передбачені законом підстави для застосування відповідальності. Водночас відсутність умисного розголошення не виключає можливості порушення інших обов'язків, зокрема щодо належного захисту інформації.

Якщо кіберінцидент стосується персональних даних, додаткового застосування набуває Закон України «Про захист персональних даних» [2]. За цим Законом володільці, розпорядники персональних даних та треті особи зобов'язані забезпечувати їх захист від випадкової втрати або знищення, незаконної обробки, зокрема незаконного доступу (ст. 24). Отже, під час аналізу інциденту важливо визначити не лише особу, яка фактично отримала доступ до інформації, а й правовий статус суб'єктів, що визначають мету та засоби обробки персональних даних або здійснюють її за дорученням іншої особи. При цьому конфіденційна інформація медіації не завжди є персональними даними, а порушення захисту персональних даних не обов'язково охоплює всі матеріали медіаційної процедури.

Також слід звернути увагу на Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 2016/679 (GDPR), в якому передбачаються належні технічні й організаційні заходи забезпечення безпеки обробки персональних даних (ст. 32), визначаються умови повідомлення наглядового органу та суб'єктів даних про порушення захисту персональних даних (ст. 33-34) [3]. Зокрема, передбачений ст. 33 строк до 72 годин стосується повідомлення наглядового

органу контролером даних за встановлених Регламентом умов. Тому його не можна автоматично поширювати на всіх медіаторів або трактувати як універсальний строк повідомлення сторін про будь-який кіберінцидент. Застосовність GDPR залежить від умов, установлених його ст. 3, а відповідні обов'язки – від ролі суб'єкта та характеру порушення.

Важливі орієнтири містяться також у Керівних принципах Комітету міністрів Ради Європи щодо механізмів онлайн-вирішення спорів у цивільних та адміністративних судових провадженнях, ухвалених 16 червня 2021 року [4], та Рамковій моделі ОЕСР щодо онлайн-вирішення спорів 2024 року [5]. Ці документи акцентують на необхідності належного управління цифровими процедурами, захисту персональних даних, кібербезпеки та дотримання прав людини. Водночас їх слід використовувати як рекомендаційні орієнтири, враховуючи, що Керівні принципи Ради Європи стосуються онлайн-вирішення спорів у судових провадженнях, а не безпосередньо приватної медіації.

Однією з основних проблем є розподіл обов'язків між медіатором, суб'єктом, що забезпечує проведення медіації, та постачальником цифрової платформи. Медіатор може організовувати процедуру та обмін матеріалами, але не обов'язково контролює технічну інфраструктуру, зберігання даних або механізми кіберзахисту платформи. Постачальник сервісу, зі свого боку, може мати технічні можливості для блокування несанкціонованого доступу, проте його конкретні обов'язки залежать від договірних відносин, фактичних функцій і застосовного законодавства. Тому покладення відповідальності виключно на медіатора лише через факт інциденту не завжди буде юридично обґрунтованим.

Таким чином, для підвищення правової визначеності доцільно сформувати модель реагування на кіберінциденти в онлайн-медіації, яка могла б бути закріплена в рекомендаціях щодо безпечного проведення медіації та враховуватися під час укладення договору про її проведення. Така модель має охоплювати: 1) первинну фіксацію інциденту та обмеження несанкціонованого доступу; 2) визначення характеру інформації, якої він стосується, та кола залучених суб'єктів; 3) оцінювання ризиків для конфіденційності медіації та

прав учасників; 4) встановлення наявності й адресатів обов'язку повідомлення відповідно до застосовного законодавства; 5) збереження необхідних доказів із дотриманням конфіденційності; 6) визначення заходів усунення наслідків і запобігання повторним інцидентам.

Окремим напрямом удосконалення договірного регулювання має стати передбачення порядку повідомлення про інциденти, каналів екстреного зв'язку, розподілу функцій між учасниками процедури та технічним постачальником, а також правил зберігання й видалення матеріалів медіації. Такі положення не повинні створювати враження, що договір може скасувати імперативні законодавчі обов'язки або автоматично звільнити певного суб'єкта від відповідальності. Їх призначення – конкретизувати організацію реагування в межах, дозволених законом.

Отже, правове забезпечення реагування на кіберінциденти в онлайн-медіації потребує комплексного підходу, який поєднує гарантії конфіденційності, захист персональних даних, договірне регулювання та належні організаційно-технічні заходи. Перспективним напрямом є розроблення рекомендаційної моделі реагування, що визначатиме послідовність дій після інциденту й орієнтири для розмежування обов'язків залучених суб'єктів. Її застосування сприятиме підвищенню передбачуваності правових наслідків, захисту учасників медіації та зміцненню довіри до цифрових способів позасудового врегулювання спорів.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021№ 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text

3. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 (General Data Protection Regulation). URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj

4. Council of Europe. Guidelines of the Committee of Ministers on online dispute resolution mechanisms in civil and administrative court proceedings and explanatory memorandum. 2021. URL: https://rm.coe.int/online-dispute-resolution-in-civil-and-administrative-court-proceeding/1680a41583

5. OECD. OECD Online Dispute Resolution Framework. OECD Public Governance Policy Papers. No. 59. Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: https://doi.org/10.1787/325e6edc-en

ОСВІТНІЙ ЦЕНЗ МЕДІАТОРА ЯК ПРОГАЛИНА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО МЕДІАЦІЮ

EDUCATIONAL QUALIFICATIONS FOR MEDIATORS AS A GAP IN UKRAINE'S MEDIATION LEGISLATION

Sedashova O. A.
PhD, Associate Professor of the
Department of Management and Innovation Development,
KROK Business School, KROK University
Kyiv, Ukraine

Сєдашова О. А.
канд. пед. наук, доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку
Бізнес Школи КРОК Університету економіки та права «КРОК»
Київ, Україна

LevchenkoD. S.
PhD in Law, Associate Professor of the
Department of Management and Innovation Development,
KROK Business School, KROK University
Kyiv, Ukraine

Левченко Д. С.
доктор філософії у галузі право,
доцент кафедри менеджменту та інноваційного розвитку
Бізнес Школи КРОК Університету економіки та права «КРОК»
Київ, Україна

Медіація як професійна діяльність передбачає здатність працювати зі складними правовими, психологічними, соціальними та комунікативними аспектами спору. Від рівня професійної підготовки медіатора безпосередньо залежить якість медіаційної процедури, дотримання її принципів та довіра сторін до альтернативних способів вирішення спорів. Водночас чинне законодавство України встановлює порівняно невисокий формальний поріг доступу до професії медіатора, фактично зводячи його до проходження базової підготовки встановленої тривалості. Особливої актуальності ця проблема набуває з огляду на розвиток в Україні спеціалізованих магістерських освітніх програм у сфері медіації та врегулювання конфліктів. Держава, з одного боку,

через систему вищої освіти забезпечує можливість здобуття комплексної професійної підготовки у сфері медіації, а з іншого – законодавство про медіацію практично не враховує таку освіту при визначенні вимог до професійного статусу медіатора. Це актуалізує питання щодо достатності чинних кваліфікаційних вимог, місця вищої освіти у системі професійної підготовки медіаторів та необхідності законодавчого закріплення механізмів підтвердження їхньої професійної компетентності.

Відповідно до Закону України «Про медіацію», медіатором може бути фізична особа, яка пройшла базову підготовку медіатора в Україні або за кордоном. Ст. 10 Закону України «Про медіацію» визначає мінімум базової підготовки – 90 годин, із яких щонайменше 45 годин практичного навчання. Тобто, законодавча модель теоретично дозволяє особі без вищої освіти після 90-годинної програми відповідати базовій законодавчій вимозі до медіатора [1]. При цьому законодавством визнається релевантність освіти – у ч. 3-4 ст. 9 Закону України «Про медіацію» дозволено сторонам, органам влади, організаціям, об'єднанням медіаторів і суб'єктам, що забезпечують проведення медіації, встановлювати додаткові вимоги щодо освіти [1]. Відповідна норма є факультативною та не визначає освітні вимоги до медіатора.

При цьому, Україна має розвинену та міждисциплінарну магістерську підготовку у сфері медіації, магістерські програми існують щонайменше між правом, менеджментом, психологією, соціологією та міжнародними відносинами. Однак, законодавча модель кваліфікації медіатора практично не інтегрована із системою вищої освіти. Законодавство не пов'язує набуття статусу медіатора ані з наявністю вищої освіти взагалі, ані з отриманням профільної вищої освіти з медіації.

Якщо звернутися до компаративного аналізу, то умовно слід поділити на дві моделі – країни із вимогами та без вимог до освіти медіатора. Щодо першої моделі слід виділити декілька країн, зокрема, у Латвії вища освіта обов’язкова для сертифікованого медіатора, для сертифікованого медіатора законодавством встановлено: вік не менше 25 років; бездоганну репутацію; документ про

державно визнану вищу освіту; знання державної мови; проходження курсу медіаторів; отримання сертифіката [5]. Міністерство юстиції Італії прямо зазначає, що для медіатора потрібен: диплом не нижче рівня магістра або ступеня єдиного циклу навчання; або, як альтернативний шлях, реєстрація у професійній асоціації чи колегії та наявність ступеня бакалавра; та спеціальна підготовка і подальше регулярне підвищення кваліфікації [4].

Також слід виділити країни, які не зазначають про вимоги до освіти медіатора. Зокрема, у Нідерландах загальної законодавчої вимоги про наявність вищої освіти для медіатора немає. Водночас там дуже важливо розрізняти формальну можливість працювати медіатором і статус професійно визнаного медіатора Нідерландською федерацією медіації. Федерація веде основний національний професійний реєстр, для включення до якого кандидат має пройти акредитовану базову програму з медіації, скласти теоретичний іспит та практичне оцінювання, а також подати довідку про відсутність відповідних перешкод [6]. У Великій Британії також немає єдиної для всієї країни законодавчої вимоги, за якою кожен медіатор обов'язково повинен мати вищу освіту. Для цивільної медіації в Англії та Уельсі уряд прямо зазначає, що медіатори як окрема професійна група формально не регулюються державою. Рада з цивільної медіації застосовує систему добровільної професійної реєстрації: зареєстровані медіатори повинні пройти спеціальну підготовку, мати страхування професійної відповідальності, дотримуватися кодексу поведінки та процедур розгляду скарг [2]. Для отримання статусу сімейного медіатора, акредитованого FMC, необхідно пройти затверджений базовий курс, після чого працювати під професійним супроводом, сформувати портфоліо доказів професійної компетентності та пройти фінальну оцінку. У вимогах FMC до провайдерів базових курсів зазначається, що особа, яка вступає на таке навчання, повинна бути здатна працювати на рівні магістратури чи аспірантури (мати університетський ступінь; мати професійну кваліфікацію еквівалентного рівня; або мати досвід роботи, який демонструє відповідний рівень мислення та практичного застосування знань) [3].

При цьому, нідерландська та британські моделі суттєво відрізняються від України, адже для професійно визнаного статусу медіатора, має бути доведена професійна компетентність.

На основі компаративного аналізу можемо підкреслити, що прогалина української моделі полягає у відсутності цілісної системи кваліфікаційних гарантій професійної компетентності медіатора – закон не вимагає попереднього рівня вищої освіти, незалежного кваліфікаційного іспиту, обов'язкової практики під супервізією чи менторством як загальної умови доступу до професії.

Відповідно, виникає логічне запитання – чи має Україна запровадити саме освітній ценз медіатора, чи прогалина полягає ширше – у відсутності належного механізму перевірки професійної компетентності медіатора після проходження базової підготовки?

На нашу думку, вирішення окресленої проблеми не повинно зводитися виключно до запровадження обов’язкової вищої освіти для кожного медіатора. Доцільнішим є перегляд законодавчої моделі професійної компетентності медіатора та встановлення декількох взаємопов’язаних кваліфікаційних гарантій. Насамперед потребує нормативного визнання профільна вища освіта у сфері медіації. Здобуття ступеня магістра за освітньою програмою, зміст якої передбачає комплексну теоретичну та практичну підготовку з медіації, управління конфліктами, переговорів та суміжних дисциплін, не повинно залишатися юридично нейтральним порівняно з проходженням мінімальної базової підготовки. Законодавство має передбачати можливість зарахування відповідних результатів навчання, здобутих у межах акредитованої магістерської програми, під час підтвердження підготовки медіатора, а також визначити порядок співвідношення такої освіти з вимогами до базової підготовки.

Також, професійна компетентність медіатора має підтверджуватися сукупністю критеріїв, до яких можуть належати належний освітній рівень, практична підготовка, оцінювання професійних навичок, супервізія або

менторський супровід на початковому етапі професійної діяльності та подальше підвищення кваліфікації.

Отже, прогалина Закону України «Про медіацію» полягає, передусім, у відсутності системного механізму підтвердження професійної компетентності медіатора. У зв'язку із цим доцільним є внесення змін до законодавства України, спрямованих на інтеграцію вищої освіти у сфері медіації до системи професійної кваліфікації медіаторів, законодавче визначення статусу відповідних магістерських дипломів та встановлення чіткіших критеріїв доступу до професійної медіаційної діяльності.

Література:

1. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Відомості Верховної Ради. 2022. № 7. Ст. 51.

2. A guide to civil mediation. GovUK. 2026. URL: https://www.gov.uk/guidance/a-guide-to-civil-mediation

3. Becoming a Mediator. Family Mediation Council. 2026. URL: https://www.familymediationcouncil.org.uk/becoming-a-family-mediator

4. Enti formazione mediatori – Iscrizione. Ministero della giustizia. 2026. URL: https://www.giustizia.it/giustizia/en/mg_3_14_5.wp

5. Mediation Law – Parliament of the Republic of Latvia, 4 June 2014. URL: https://likumi.lv/ta/en/en/id/266615-mediation-law

6. MfN-registermediator. 2026. URL: https://acc.mfnregister.nl/mfn-mediator-worden/inschrijven

LANGUAGE OF DESIGN AS A TOOL FOR MEDIATION BETWEEN CLIENT AND AUDIENCE

МОВА ДИЗАЙНУ ЯК ІНСТРУМЕНТ МЕДІАЦІЇ МІЖ ЗАМОВНИКОМ ТА АУДИТОРІЄЮ

Strotsen A. I.
PhD in Management and Administration, Lecturer at the Department of Architecture and Design, Faculty of Social Sciences and Humanities,
West Ukrainian National University,
Ternopil, Ukraine

Строцень А. І.
доктор філософії у галузі управління та адміністрування, викладач кафедри архітектури та дизайну, Соціально-гуманітарного факультету,
Західноукраїнського національного університету,
Тернопіль, Україна

Вступ та актуальність теми. У сучасній цифровій, візуально насиченій культурі роль дизайнера зазнає глибокої трансформації. Дизайнер перестає сприйматися виключно як технічний виконавець замовлення чи оформлювач графічних рішень; він все частіше перебирає на себе функцію медіатора - фасилітатора складного комунікативного процесу між суб'єктом замовлення та кінцевим споживачем [1, с. 29]. У класичному трикутнику «замовник – дизайнер – цільова аудиторія» приховано потужний потенціал для виникнення комунікативних та смислових конфліктів. Замовник (бізнес, інституція чи приватний клієнт) орієнтується на комерційні показники, власні естетичні уподобання, корпоративний стиль та вираження ідентичності бренду [2, с. 14]. Натомість цільова аудиторія прагне зручності, інтуїтивності, емоційного відгуку та швидкого вирішення своїх утилітарних і ментальних потреб [3, с. 112]. Завдання дизайнера як медіатора полягає у гармонізації цих двох векторів через специфічний інструментарій – мову дизайну.

*Природа конфлікту інтересів у проектній діяльності.*Конфлікт між замовником та аудиторією виникає на перетині відмінних семантичних систем та цільових установок. Замовник оперує категоріями «прибуток»,

«впізнаваність», «маркетингове позиціонування» та нерідко підпадає під вплив власних когнітивних упереджень. Користувач мислить поняттями «користь», «доступність», «безпека» та «ергономічність» [4, с. 474].

Основні прояви когнітивного та комунікативного розриву включають:

• Фрагментацію семантичного поля: замовник і аудиторія послуговуються різними «мовами». Клієнт намагається закласти у продукт максимальну кількість бізнес-повідомлень, що призводить до візуального шуму та зниження сприйняття з боку споживача [5, с. 18].

• Егоцентризм замовника: намагання проектувати продукт «під себе», ігноруючи реальний поведінковий досвід (UserExperience) та потреби користувачів [3, с. 88].

• Суб'єктивізм оцінки: відсутність об'єктивних критеріїв оцінки візуальних рішень, що породжує суперечки на рівні «подобається / не подобається» [2, с. 45].

Мова дизайну як засіб та процес медіації. Візуальна мова дизайну - це складна семіотична система, що включає типографіку, колірні моделі, сітки, композиційні ритми, архітектуру взаємодії та мультимедійні елементи [6, с. 114]. Вона виступає неколективним, але універсальним інструментом медіації, що здатний трансформувати абстрактні бізнес-ідеї у доступні користувацькі смисли. У цьому процесі дизайнер реалізує такі медіаційні функції:

1. Емпатичний переклад та адаптація: переклад бізнес-вимог і маркетингових цілей замовника мовою візуальних образів, зрозумілих та привабливих для аудиторії [1, с. 32].

2. Адвокація користувача (UserAdvocacy): обстоювання інтересів і комфорту цільової аудиторії перед замовником на основі аналітичних даних та наукових досліджень [4, с. 377].

3. Пошук консенсусу за модельним принципом Win-Win: створення проектного рішення, яке одночасно забезпечує виконання економічних цілей клієнта та задовольняє практичні й естетичні очікування користувача [7, с. 104].

Методологічний інструментарій дизайн-медіації. Дизайнерська медіація не базується на інтуїції чи особистій думці митця. Вона спирається на об'єктивні методологічні інструменти, які допомагають аргументувати прийняті рішення обом сторонам:

• Персона-моделювання (UserPersonas) та карти шляху користувача (CustomerJourneyMaps): створюють наочну психологічну та поведінкову модель споживача, дозволяючи замовнику подивитися на продукт очима реальної аудиторії [3, с. 145].

• Прототипування та юзабіліті-тестування: переводять процес прийняття рішень із площини суб'єктивних дискусій у площину емпірично перевірених фактів та аналітики [6, с. 124].

• Дизайн-системи та гайдлайни: фіксують досягнутий компроміс у вигляді чітких стандартів та правил, упереджуючи виникнення нових конфліктів у майбутньому [2, с. 52].

Роль вищої освіти у формуванні дизайнера-медіатора. Усвідомлення дизайнера як медіатора ставить нові вимоги до закладання фахових компетентностей у закладах вищої освіти. Традиційна підготовка, орієнтована переважно на засвоєння хард-скілів (оволодіння графічними редакторами та художніми техніками) [6, с. 113], є недостатньою для вирішення сучасних комунікаційних завдань. Освітні програми університетів за спеціальністю В2 «Дизайн» повинні інтегрувати розвиток м'яких навичок (SoftSkills) та медіаційних компетенцій [2, с. 5]:

• Навички ведення переговорів та фасилітації проектних обговорень;

• Основи психології сприйняття, емпатії та соціології комунікацій;

• Методологію аргументації проектних рішень на основі досліджень;

• Крос-дисциплінарне мислення, що поєднує мистецтвознавство, економіку та інформаційні технології [7, с. 110].

*Висновки.*Мова дизайну виступає дієвим інструментом медіації між замовником та цільовою аудиторією, дозволяючи гармонізувати комерційні інтереси бізнесу із потребами споживачів. Дизайнер у цій системі виступає

гарантом збереження балансу та емпатичним перекладачем. Орієнтація вищої школи на формування медіаційних та комунікативних компетенцій у студентів-дизайнерів є необхідною умовою підготовки фахівців, здатних ефективно відповідати на виклики сучасної візуальної та цифрової культури.

Література:

1. Авраменко О.О., Сидоренко В.Д. Нариси з історії образотворчого мистецтва України XX століття. Київ : Інтертехнологія, 2006. 512 с.
2. Робоча програма навчальної дисципліни «Дизайн проектування» для студентів спеціальності 022 «Дизайн» / уклад. А. І. Строцень. Тернопіль : ЗУНУ, 2023. 18 с.
3. Норман Д. Дизайн звичних речей / пер. з англ. зб. Харків : КСД, 2018. 288 с.
4. Ніколайчук Н. В. Роль композиційного мислення в сприйнятті візуальної культури та мистецтва. Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв. 2019. № 3. С. 470-476.
5. Кузнєцова І.О. Семантика та семіотика візуальних комунікацій у сучасному дизайні. Мистецтвознавчі записки. 2021. Вип. 39. С. 15-21.
6. Строцень А.І. Синтез візуального мистецтва та дизайну просторового середовища : магістерська робота / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2025. 63 с.
7. Шинкаренко В.П. Комунікативні стратегії дизайнера в умовах трансформації цифрового середовища. Українська академія мистецтва: дослідницькі та науково-методичні праці. 2022. Вип. 31. С. 102-112.

DEVELOPMENT OF COMMUNICATIVE COMPETENCE AS A CONDITION FOR EFFECTIVE RESOLUTION OF INTERPERSONAL CONFLICTS

РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Filipovych V. M.
PhD in Psychology, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Psychology,
Chernihiv Polytechnic National University,
Chernihiv, Ukraine

Філіпович В. М.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
Чернігів, Україна

У міжособистісному конфлікті комунікативні можливості людини часто звужуються саме тоді, коли вони найбільше потрібні. Зростання емоційного напруження, переживання загрози власним інтересам, образа або страх бути не почутим змінюють сам спосіб взаємодії: людина слухає, щоб заперечити, формулює позицію як доказ власної правоти, приписує іншому мотиви й дедалі менше помічає, що відбувається з діалогом. Тому знання правил «правильної комунікації» ще не забезпечує здатності конструктивно діяти у реальному конфлікті.

Комунікативну компетентність доцільно розглядати як інтегративну здатність керувати взаємодією відповідно до ситуації, поєднуючи розуміння іншого, поведінкову гнучкість, підтримку контакту та адекватне вираження власної позиції. У класичній моделі Дж. Вімання до її компонентів віднесено управління взаємодією, емпатію, підтримку, поведінкову гнучкість і соціальну невимушеність [1]. У конфліктній ситуації ефективність комунікації визначається передусім тим, наскільки людина здатна зберігати продуктивну взаємодію за наявності принципових розбіжностей, витримувати напруження,

пов’язане з незгодою, та продовжувати діалог навіть тоді, коли позиції сторін суттєво відрізняються.

У медіаційній взаємодії комунікативна компетентність посідає центральне місце, оскільки саме вона забезпечує можливість підтримувати контакт між сторонами, працювати з розбіжностями, виявляти інтереси учасників конфлікту та створювати умови для переходу від позиційного протистояння до конструктивного обговорення. Сучасні українські дослідження медіаційної компетентності також виокремлюють її комунікативний компонент і пов’язують його з уміннями діяти конструктивно в умовах міжособистісного конфлікту [3]. Це дозволяє розглядати розвиток комунікативної компетентності одночасно як умову ефективного вирішення конфліктів і як психологічну основу медіаційного підходу.

Одним із центральних умінь є активне слухання. Його функція не обмежується демонстрацією уваги: зосередження на повідомленні, уточнення, відображення змісту й емоцій дають змогу точніше зрозуміти, що саме людина прагне донести. У підручнику з медіації активне слухання пов’язується з безоцінним сприйманням, розумінням емоційного стану та виявленням потреб співрозмовника [2]. У конфлікті це змінює якість взаємодії: слухання перестає бути очікуванням черги для заперечення і стає способом перевірки того, чи правильно сторони розуміють одна одну.

З активним слуханням безпосередньо пов’язане вміння відділяти позицію від інтересу. Позиція фіксує заявлений варіант рішення, тоді як інтерес і потреба пояснюють, чому саме він є значущим для людини; орієнтація на інтереси відкриває можливість виходу з позиційного протистояння й пошуку нових варіантів [2]. Наприклад, за вимогою «ти маєш більше часу проводити вдома» можуть стояти потреба у близькості, передбачуваності або значущості, тоді як за спротивом такій вимозі – потреба в автономії та довірі. Несумісність заявлених позицій у такому разі ще не означає несумісності інтересів.

Важливим елементом комунікативної компетентності є асертивність - здатність чітко виражати власну позицію, не перетворюючи її на напад або

вимогу підкорення. У конфлікті це означає можливість сказати «я не погоджуюся», «для мене це неприйнятно», «я хочу іншого рішення» і водночас визнавати право співрозмовника мати відмінну позицію. Саме тут проявляється принциповий баланс асертивної поведінки, який передбачає здатність людини зберігати контакт зі співрозмовником і водночас залишатися у власній позиції, відкрито позначаючи свої інтереси, незгоду та межі без необхідності підкорятися іншій стороні або домагатися її підкорення.

Практичним інструментом такого способу взаємодії є «Я-повідомлення». У медіаційній практиці ця техніка використовується для вираження власної думки без прямого звинувачення іншої сторони, що зменшує потребу співрозмовника негайно захищатися [2]. Ефективність «Я-повідомлення» значною мірою залежить від змісту, який фактично передає людина, оскільки сама поява займенника «я» на початку фрази ще не робить висловлювання безоцінним і не усуває прихованого звинувачення співрозмовника. Фраза «мені боляче, що ти такий егоїст» формально починається з «я», але залишається оцінкою особистості. Конструктивніше розмежувати спостережувану дію, власну реакцію, значущу потребу та бажану зміну.

Не менш важливим є перефразування, яке дає змогу уточнити зміст сказаного й водночас зменшити конфліктогенність емоційно навантажених висловлювань. У медіації перефразування розглядають як спосіб зберегти сенс повідомлення, прибравши образливі або оцінні формулювання, а також як засіб розрізнення фактів, суджень та емоцій [2]. Таким чином, комунікативна компетентність охоплює здатність чітко висловлювати власну позицію, чути зміст повідомлення іншої сторони, відокремлювати його від оцінок і звинувачень та надавати висловлюванню такої форми, яка дозволяє продовжувати діалог.

Важливою складовою комунікативної компетентності є також уміння формулювати конкретне прохання та позначати власні межі. Висловлювання «стався до мене нормально» або «почни мене поважати» передають невдоволення, але не дають іншій стороні зрозуміти, якої саме зміни очікують.

Прохання потребує конкретності й залишає можливість для відповіді, тоді як межа визначає власну дію людини за певних умов. Тому «ти більше не кричатимеш на мене» є вимогою щодо іншого, а «якщо розмова переходить у крик, я її припиняю і повертаюся після паузи» – описом власної межі.

Комунікативна компетентність охоплює також здатність регулювати сам процес взаємодії. Коли емоційна інтенсивність стає надмірною, продовження дискусії може лише посилювати ескалацію. Експериментальне дослідження А. Мак-Каррі, Р. Мея та Д. Дональдсона показало, що негативне емоційне збудження партнерів пов'язане з реактивною агресією, тоді як короткі паузи знижували негативний афект та агресивну поведінку [4]. Отже, своєчасна пауза може бути проявом комунікативної компетентності, якщо вона використовується для відновлення можливості діалогу, а не як покарання чи спосіб уникнення.

Перехід до переговорів стає можливим тоді, коли сторони здатні сформулювати власні інтереси, почути інтереси іншого і перейти від доведення правоти до пошуку варіантів. У медіаційному підході орієнтація на інтереси й потреби сторін є центральною умовою вироблення рішень [2]. Водночас ефективне вирішення конфлікту не обов'язково завершується досягненням компромісу, оскільки за умов систематичного порушення домовленостей, ігнорування особистих меж або використання тиску психологічно обґрунтованим результатом може стати перегляд самого формату взаємодії, збільшення дистанції між сторонами або припинення переговорів, якщо їх продовження вже не створює можливостей для конструктивного вирішення ситуації.

Зазначені вміння не утворюють жорсткої послідовності. У реальному конфлікті людина постійно повертається від висловлення власної позиції до слухання, уточнює інтереси, реагує на емоційний стан співрозмовника, коригує спосіб комунікації та перевіряє, чи зберігається простір для діалогу. Саме тому розвиток комунікативної компетентності не може зводитися до засвоєння набору мовленнєвих формул.

Особливого значення набуває тренінговий формат. Він дозволяє перевести знання про активне слухання, асертивність, «Я-повідомлення», перефразування й переговорні стратегії у практичну поведінку через рольові ситуації, вправи, зворотний зв'язок і повторне випробування альтернативних способів реагування. Систематичний огляд досліджень тренінгів комунікативних навичок засвідчує їх позитивний потенціал для розвитку комунікативної компетентності, емпатії та самоефективності, а також для підтримки співпраці, розв'язання конфліктів і проблем [5]. Тренінг у цьому сенсі працює саме з розривом між «я знаю, як слід говорити» і «я можу так діяти, коли вже злюся, захищаюся або боюся бути не почутим».

Отже, комунікативна компетентність є психологічною умовою ефективного вирішення міжособистісного конфлікту, оскільки дозволяє одночасно утримувати власну позицію, чути іншу сторону та регулювати сам процес взаємодії. Її зміст охоплює активне слухання, розрізнення позицій та інтересів, асертивне висловлення, «Я-повідомлення», перефразування, формулювання прохань і меж, зниження емоційної ескалації та перехід до переговорів тоді, коли для них існує реальний простір. У медіаційному процесі сукупність цих умінь формує психологічну основу діалогу між сторонами та забезпечує можливість поступового переходу від взаємного доведення правоти і захисту власних позицій до прояснення значущих інтересів, кращого розуміння логіки іншої сторони й пошуку рішення, яке може бути прийнятним у конкретній ситуації.

Тренінговий формат створює умови, за яких знання про принципи конструктивної комунікації поступово набувають поведінкового змісту, оскільки учасник отримує можливість випробовувати відповідні способи реагування у змодельованих ситуаціях незгоди, отримувати зворотний зв'язок і формувати готовність використовувати засвоєні вміння у реальній взаємодії.

Отже, ефективне вирішення конфлікту значною мірою залежить від здатності людини залишатися у діалозі в умовах незгоди, зберігати право на власну позицію, визнавати право іншої сторони бачити ситуацію інакше та

добирати такі способи комунікації, які підтримують можливість подальшої конструктивної взаємодії.

Література:

1. Wiemann J.M. Explication and test of a model of communicative competence. *Human Communication Research.* 1977. Vol. 3, № 3. P. 195–213. DOI: 10.1111/j.1468-2958.1977.tb00518.x

2. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. Одеса : Екологія, 2019. 456 с. DOI: 10.32837/11300.12406

3. Гірняк А.Н., Стецюк Ю.О. Комунікативний компонент медіаційної компетентності соціальних працівників. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2025. Вип. 73. С. 256–267. DOI: 10.34142/23129387.2025.73.16

4. McCurry A.G., May R.C., Donaldson D.I. Both partners' negative emotion drives aggression during couples' conflict. *Communications Psychology*. 2024. Vol. 2. Article 73. P. 1–16. DOI: 10.1038/s44271-024-00122-4

5. Hamlin E.L. B., McGloin R. Communication skills training: a quantitative systematic review. *Development and Learning in Organizations.* 2024. Vol. 38, № 6. P. 18–22. DOI: 10.1108/DLO-08-2023-0188

НЕЙТРАЛЬНІСТЬ МЕДІАТОРА ЯК УМОВА САМОВИЗНАЧЕННЯ СТОРІН У ДІАЛОЗІ

MEDIATOR NEUTRALITY AS A CONDITION FOR THE SELF-DETERMINATION OF PARTIES IN DIALOGUE

Sharafin O. V.
PhD student at the Department of Public Law
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
Chernivtsi, Ukraine

Шарафін О. В.
аспірант кафедри публічного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
Чернівці, Україна

Вступ. Врегулювання конфлікту під час медіації часто залежить від того, чи зможуть сторони обговорити розбіжності та самостійно визначити прийнятний спосіб їх подолання. Таку взаємодію підтримує медіатор, який, сприяючи діалогу, не повинен вирішувати спір замість сторін або схиляти їх до певного рішення. Звідси постає питання, як поєднати активну допомогу медіатора з правом сторін самостійно визначати результат медіації. Саме це співвідношення розглядається крізь призму принципів нейтральності медіатора та самовизначення сторін, закріплених у Законі України «Про медіацію».

Актуальністьтеми зумовлена необхідністю чітко окреслити межі сприяння медіатора діалогу, не перетворюючи його на втручання у вибір сторін. Це розмежування важливе для розуміння нейтральності медіатора не як пасивного усунення від процесу, а як способу підтримувати комунікацію, зберігаючи самовизначення сторін.

Методологічну основу становлять формально-юридичний аналіз статей Закону України «Про медіацію» та філософсько-правове осмислення співвідношення сприяння діалогу й автономії сторін.

Завдання дослідження - з’ясувати, як принципи нейтральності медіатора та самовизначення сторін визначають допустимі межі участі медіатора в комунікації.

Виклад основних положень. Правове визначення ролі медіатора поєднує активне сприяння у здійсненні комунікації з чітким обмеженням його впливу на результат спору. Частина четверта статті 7 Закону України «Про медіацію» визначає медіатора як неупереджену особу, яка допомагає сторонам здійснювати комунікацію, досягати порозуміння та проводити переговори. Водночас частина друга цієї статті забороняє медіатору надавати рекомендації щодо рішення по суті конфлікту та приймати таке рішення замість сторін [1].

Науково-практичний коментар до статті 7 доповнює це розмежування характеристикою очікувань сторін і професійних обов'язків медіатора. Зокрема, у коментарі нейтральність, незалежність і неупередженість розглядаються як законні очікування сторін, як вимога утримуватися від фаворитизму та як обов'язок виявляти рівне ставлення до учасників [2, с.34-35]. Автори також наголошують, що медіатор має допомагати сторонам і надавати їм рівні можливості для висловлення.

Доктринальне тлумачення нейтральності конкретизує межі такої участі. У фаховій літературі цей принцип пов'язують із обов'язком медіатора забезпечувати рівне ставлення до сторін, не оцінювати їхні дії та висловлювання як правильні чи неправильні й не нав'язувати власного бачення можливого врегулювання. Важливо також уникати поведінки чи висловлювань, які можуть створити враження упередженості [3, с. 61].

Водночас конкретний прояв нейтральності не обов'язково є однаковим у кожній процедурі, оскільки він залежить, зокрема, від професійності медіатора, обраного ним стилю роботи та обставин конкретної медіації [4, с. 106]. Така залежність від контексту не скасовує встановлених законом вимог нейтральності й неупередженості. Вона вказує на потребу оцінювати дії медіатора з огляду на те, чи підтримують вони рівноправну комунікацію і чи залишають за сторонами свободу визначати зміст та результат переговорів.

Наведені нормативні та доктринальні положення окреслюють фундаментальний розподіл функцій у процедурі: закон покладає на медіатора обов'язок фасилітувати комунікацію, проте повністю виключає його право

визначати змістовний результат спору. Вплив посередника зосереджується виключно на структуруванні взаємодії, тоді як оцінка прийнятності рішень залишається відповідальністю сторін.

Це розрізнення узгоджується зі статтею 8 Закону України «Про медіацію», що закріплює самовизначення та рівність прав сторін. Сторони самостійно визначають питання для обговорення, варіанти врегулювання й зміст угоди, а рішення приймають саме вони. Статті 7 і 8 взаємодоповнюють одна одну: перша окреслює межі ролі медіатора, друга - зберігає за сторонами контроль над змістом і результатом медіації. Нейтральність постає не як відсутність будь-якої участі медіатора, а як спосіб цієї участі, сумісний із самовизначенням сторін.

Розмежування, закріплене в статтях 7 і 8 Закону України «Про медіацію», можна розглянути крізь співвідношення зовнішнього та внутрішнього вимірів діалогічності. Зовнішній вимір охоплює організацію взаємодії: можливість сторін висловити позиції, почути одна одну й обговорити питання, які вони самі визначили. Внутрішній вимір стосується того, як учасники осмислюють почуте, співвідносять його з власним баченням конфлікту та вирішують, чи переглядати свою позицію. Медіатор безпосередньо працює передусім із зовнішніми умовами комунікації. Підтримуючи зовнішній діалог, медіатор може ставити запитання, перефразовувати висловлене й допомагати сторонам дійти до певної саморефлексії, усвідомити свої справжні потреби та переосмислити конфлікт. Межа ролі медіатора проходить там, де сприяння осмисленню поступається місцем нав’язуванню певної інтерпретації конфлікту чи бажаного рішення. Отже, важливо з’ясувати, які дії медіатора підтримують діалог і самовизначення сторін, а які можуть його обмежувати.

Для підтримання зовнішнього діалогу медіатор може використовувати активне слухання, перефразування, підсумовування та запитання. Ці прийоми допомагають структурувати розмову, перевірити, чи правильно зрозуміли сказане, і дати сторонам змогу точніше сформулювати власні позиції. Фахова література описує такі засоби як складники практичної роботи медіатора,

зокрема активного слухання та комунікації [5, с. 210–212]. У межах цього дослідження важливий не сам перелік технік, а функція, яку вони виконують: вони можуть підтримати самостійне осмислення стороною конфлікту, але не повинні непомітно підмінити його інтерпретацією медіатора.

Зокрема, відкрите або уточнювальне запитання може допомогти стороні конкретизувати, що для неї є важливим і яких наслідків вона прагне уникнути. Якщо відповідь спонукає учасника до роздумів, це можна розглядати як можливий перехід від зовнішнього діалогу до внутрішньої рефлексії. Але цей зв'язок не є автоматичним: сторона може відповісти, не міняючи свого погляду, або відмовитися заглиблюватися в певну тему. Її право визначати межі власної участі випливає із самовизначення сторін.

Щоб відрізнити сприяння діалогу від надмірного спрямування, можна запропонувати три аналітичні орієнтири. По-перше, мета втручання: чи допомагає воно прояснити позиції та перебіг розмови, чи підштовхує до конкретного варіанта рішення? По-друге, рівність ставлення: чи отримують усі сторони однакову можливість висловитися та відповісти? По-третє, збереження вибору: чи може сторона не відповідати, не прийняти запропоноване формулювання або продовжити розгляд інших варіантів без тиску?

Такий підхід допомагає точніше зрозуміти нейтральність медіатора. Вона не вимагає просто спостерігати за розмовою, але й не дає підстав керувати вибором сторін. Медіатор може відповідати за належну організацію комунікації, тоді як визначення прийнятного рішення залишається за сторонами. Саме це розмежування поєднує зовнішній вимір діалогічності із внутрішнім, який може розгортатися через самостійне осмислення, але не може бути нав'язаний.

Висновки. Нейтральність медіатора не виключає його активної участі в комунікації, але обмежує її сприянням процесу діалогу, а не визначенням змісту чи результату врегулювання конфлікту. Самовизначення сторін означає, що саме вони обирають питання для обговорення, варіанти врегулювання та зміст можливої домовленості, тоді як медіатор відповідає за належну

організацію переговорного процесу. Отже, межа допустимої участі медіатора проходить між сприянням самостійному вибору сторін і втручанням у цей вибір. Таке розуміння поєднує принцип нейтральності з правом сторін на самовизначення та дає змогу точніше окреслити діалогічну роль медіатора.

Література:

1. Про медіацію. Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text

2.Науково-практичний коментар до Закону України ‘‘Про медіацію’’ - Київ: Видавництво РАЦІО, 2024, 100 с.

3. Можайкіна О.С. Медіатор у врегулюванні конфлікту: окремі аспекти правового статусу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2018. № 36. Том 2.

4.Мазаракі Н.А. Принцип нейтральності медіатора. *Юридичний бюлетень.* 2018. Випуск 7. Частина 1.

5. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / авт. кол.: Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.] ; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. – Одеса : Екологія, 2019. - 456 с.

PSYCHOLOGICAL READINESS FOR MEDIATION IN CIVIL DISPUTES

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО МЕДІАЦІЇ У ЦИВІЛЬНИХ СПОРАХ

Shmalenko Iuliia
PhD in Political Science, Associate Professor
Associate Professor of the Department of Psychology,
National University "Odesa Law Academy"
Odesa, Ukraine

Шмаленко Юлія Іванівна
кандидат політичних наук, доцент
доцент кафедри психології,
Національний університет «Одеська юридична академія»
Одеса, Україна

Медіація в цивільних спорах в Україні має чітке законодавче підґрунтя. Закон України «Про медіацію» визначає її як позасудову добровільну, конфіденційну та структуровану процедуру, у якій сторони за допомогою медіатора намагаються врегулювати конфлікт шляхом переговорів [1]. Цивільний процесуальний кодекс України покладає на суд обов'язок з'ясувати в підготовчому засіданні, чи бажають сторони звернутися до медіації (ст. 197 ЦПК України) [2]. У юридичній практиці медіацію розглядають як важливий інструмент, що дає змогу зберегти стосунки сторін і зменшити навантаження на суди [3]. Проте наявність правової можливості ще не означає готовності людини нею скористатися. Вибір між судовим рішенням і домовленістю значною мірою залежить від психологічних чинників.

Психологічну готовність до медіації ми розглядаємо як інтегральний стан особистості. Він поєднує когнітивний, емоційний та мотиваційно-поведінковий компоненти. Перебіг і результат медіації значною мірою визначаються психологічними та комунікативними характеристиками її учасників, зокрема здатністю до відкритого діалогу та взаєморозуміння [4, с. 242]. Когнітивну основу готовності утворює когнітивна гнучкість, тобто здатність бачити

альтернативні пояснення й рішення та сприймати складні ситуації як керовані [5, с. 242]. Емоційну основу становить емпатія як здатність розуміти й поділяти емоційний стан іншої людини [6, с. 62]. Обидві характеристики традиційно вважають передумовами переходу від позиційного торгу до переговорів на основі інтересів [7] і трансформації конфліктної взаємодії [8].

Мета дослідження полягала у визначенні рівня та чинників психологічної готовності учасників цивільних спорів до медіації. Опитування проведено онлайн за допомогою GoogleForms. У ньому взяла участь 41 особа, яка є або була стороною цивільного спору (22 жінки та 19 чоловіків). За категоріями спорів вибірка розподілилася так: сімейні правовідносини – 26,8 %, майнові спори – 24,4 %, трудові – 17,1 %, спадкові – 14,6 %, житлові або земельні – 12,2 %, захист прав споживачів – 4,9 %.

Застосовано авторську анкету щодо досвіду врегулювання спору та самооцінки готовності до мирного врегулювання за п’ятибальною шкалою. Когнітивну гнучкість вимірювали за допомогою опитувальника CognitiveFlexibilityInventory [5]. Емпатію оцінювали за адаптованою 15-пунктовою версією TorontoEmpathyQuestionnaire [6].

Середній показник самооцінки готовності до мирного врегулювання спору становить 3,80 бала. Максимальну оцінку обрали 26,8 % респондентів, оцінку «4» – 39,0 %, «3» – 22,0 %, «2» – 12,2 %. Жоден учасник не обрав мінімальної оцінки. Отже, близько двох третин опитаних декларують високу або вищу за середню готовність до домовленості.

Водночас реальний досвід позасудового врегулювання виявився менш успішним. Раніше намагалися розв’язати спір через переговори або медіацію 65,9 % респондентів. Лише 22,2 % з них повністю досягли результату, 40,7 % – частково, а 37,0 % не досягли його зовсім. Попри це, особи з таким досвідом демонструють вищу готовність до мирного врегулювання, ніж ті, хто його не мав. Можна припустити, що навіть невдала спроба переговорів знижує невизначеність щодо процедури й робить її психологічно ближчою.

Скористалися правом на медіацію лише 24,4 % опитаних. Отже, між декларованою готовністю та її реалізацією існує помітний розрив. Його природу пояснюють відповіді на питання про причини відмови. Серед тих, хто не звертався до медіації, 61,3 % вказали на брак інформації про те, як вона працює. Ще 19,4 % назвали відмову іншої сторони, 16,1 % – недовіру до процедури. Подолання цього бар'єру значною мірою залежить від юристів. Саме вони першими консультують сторін і можуть роз'яснити переваги медіації порівняно із судовим розглядом [3]. Найнижчу готовність мають саме респонденти з інформаційним бар'єром. Натомість ті, хто посилався на відмову опонента, оцінили власну готовність найвище.

Важливу роль відіграє інституційний чинник. Із 14 учасників, чиї спори розглядалися судом, 12 отримали роз'яснення про можливість медіації відповідно до ст. 197 ЦПК України. Семеро з них скористалися цим правом. Серед 27 осіб, чий спір до суду не дійшов, медіацію застосували лише троє. Таким чином, своєчасне роз'яснення з боку суду суттєво підвищує ймовірність звернення до процедури.

Простежується також зв'язок готовності з тривалістю конфлікту. За тривалості спору до шести місяців середня оцінка готовності становить 4,00, від шести до дванадцяти місяців – 3,60, від одного до трьох років – 3,20. Таку динаміку можна пояснити ефектом залученості в конфлікт, коли вкладені ресурси спонукають сторони продовжувати боротьбу [9].

Рівень когнітивної гнучкості у вибірці досить високий. Загальний показник становить 107,56 бала з 140 можливих (SD = 20,76), субшкала «Альтернативи» – 71,80 з 91, «Контроль» – 35,76 з 49. Найвищі середні оцінки отримало твердження про розгляд кількох варіантів перед ухваленням рішення (6,00 з 7). Найнижчі – твердження про труднощі з ухваленням рішень у складних ситуаціях (4,66 після інверсії) та про здатність поставити себе на місце інших (4,80). Отже, респонденти легше бачать альтернативні варіанти дій, ніж приймають позицію іншої сторони.

Середній показник емпатії становить 39,34 бала з 60 (SD = 11,04). Високий рівень емпатії виявлено у 36,6 % опитаних, низький – у 17,1 %. Найслабше вираженим є емоційне зараження, тобто схильність переживати хвилювання разом з іншими. Найвищі показники отримали твердження, що відображають толерантність до емоційних проявів інших людей.

Отримані результати узгоджуються з даними міжнародних оглядів, які підкреслюють вагу ситуативних та інституційних чинників у зверненні до медіації поряд з особистісними [10, с. 230]. Когнітивна гнучкість та емпатія, на нашу думку, є не стільки умовою входу в процедуру, скільки ресурсом, який медіатор може активізувати вже під час неї. Для цього медіатор свідомо використовує комунікативні техніки, які допомагають сторонам почути одна одну [4, с. 243]. Особливу увагу варто приділяти розвитку здатності сторін приймати перспективу опонента.

Підсумовуючи, можна зробити такі висновки. Учасники цивільних спорів декларують загалом високу готовність до мирного врегулювання, однак реалізують її значно рідше. Головною перешкодою є не психологічне неприйняття медіації, а брак знань про неї. Досвід переговорів, навіть невдалий, підвищує готовність до домовленості, а роз’яснення суду помітно збільшує частку звернень до медіації. Практичне значення дослідження полягає в обґрунтуванні потреби в інформуванні сторін ще на досудовому етапі, а також у включенні психоедукаційних елементів у роботу медіатора. Обмеженнями дослідження є невеликий обсяг вибірки, її переважно міський склад та використання самозвітних методик. Перспективи подальших розвідок пов’язані з розширенням вибірки й розробкою багатовимірної методики діагностики готовності до медіації.

Література:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20

2. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15

3. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / за ред. Л. Романадзе, Н. Крестовської, Н. Мазаракі. Одеса : Екологія, 2024. 543 с.

4. Шмаленко Ю.І. Психологічні та комунікативні аспекти медіаційної діяльності. *Ментальне здоров'я*. 2025. № 4. С. 241-245. DOI: https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.40

5. Dennis J.P., Vander Wal J.S. The Cognitive Flexibility Inventory: Instrument development and estimates of reliability and validity. *Cognitive Therapy and Research.* 2010. Vol. 34, No. 3. P. 241-253. DOI:https://doi.org/10.1007/s10608-009-9276-4

6. Spreng R.N., McKinnon M.C., Mar R.A., Levine B. The Toronto Empathy Questionnaire: Scale development and initial validation of a factor-analytic solution to multiple empathy measures. *Journal of Personality Assessment*. 2009. Vol. 91, No. 1. P. 62-71. DOI: https://doi.org/10.1080/00223890802484381

7. Фішер Р., Юрі У., Петтон Ю. Шлях до Так. Як вести переговори, не здаючи позицій. Київ: Основи, 2016. 220 с.

8. Bush R.A.B., Folger J.P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. Rev. ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2005. 304 p.

9. Pruitt D.G., Kim S.H. Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 2004. 304 p.

10. Wall J.A., Dunne T.C. Mediation research: A current review. *Negotiation Journal.* 2012. Vol. 28, No. 2. P. 217-244. DOI:https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2012.00336.x

MEDIATION AS A PROCESS IN THE CONTEXT OF THE LAWS OF ARTIFICIAL SYSTEM DEVELOPMENT

МЕДІАЦІЯ ЯК ПРОЦЕС У КОНТЕКСТІ ЗАКОНІВ РОЗВИТКУ ШТУЧНИХ СИСТЕМ

Shragina L. I.
DSc in Psychology, Associate Professor, Associate Professor
Odesa national university of economics,
Odesa, Ukraine

Шрагіна Л. І.
Докторка психологічних наук, доцентка,
Одеський національний економічний університет,
Одеса, Україна

Порозуміння цінності кожного людського життя та безглуздості вирішення конфліктів військовим шляхом, що намітилося в останній історичний період розвитку соціуму, призвело до появи медіації як одного із засобів альтернативного врегулювання конфліктів у різних сферах діяльності суспільства [1; 2].

Звернення до генези сучасної медіації дає підстави пов'язувати її розвиток із пошуком альтернатив традиційному судовому та змагальному способу вирішення конфліктів. Аналізуючи становлення сучасного руху медіації, S. B. Goldberg та M. L. Shaw показують, що багато піонерів цієї практики приваблювала можливість допомагати сторонам конфлікту в пошуку взаємоприйнятного рішення, якого вони не могли досягти самостійно [3, с. 237-253].

У науковій літературі медіація досліджується з позицій права, психології, конфліктології, комунікації та теорії переговорів як комплексний структурований процес, що охоплює соціальні, правові та психологічні аспекти комунікації, метою якого є не лише вирішення конкретного конфлікту, а й розвиток культури консенсусного прийняття рішень, переговорних практик та запобігання подальшим конфліктам [4].

Доцільність дослідження медіації з психологічної точки зору як складного системного феномену, що включає особистість медіатора, процедурні механізми, сторони конфлікту та контекст, обґрунтовує Ю. Шмаленко[5].

Це дає підстави розглядати медіацію як цілісну штучну систему, функціонування якої визначається не окремими факторами її учасників, а їхньою взаємодією, використати для аналізу специфіки цього процесу функціонально-системний підхід (ФСП) та відповідність її генези законам розвитку штучних систем, розроблених Л. І. Шрагіною та М. Й. Меєровичем. Методологічне ядро функціонально-системного підходу полягає у трактуванні штучних систем як систем, які в природі не існують і створюються людиною для задоволення конкретної потреби. Відповідно до цієї концепції, саме потреба виступає детермінантою проектування системи з окремих елементів, взаємодія яких забезпечує можливість виконувати необхідну функцію та таким чином задовольняти відповідну потребу [6].

У межах ФСП штучна система розглядається як комплекс елементів, призначених для виконання основної функції та реалізації у взаємодії з людиною. Системоутворюючим фактором виступає вихідна потреба (задум). Для цього людина проводить добір структурних елементів, взаємодія яких створює нову системну якість та виникнення системного ефекту як інтегрального результату реалізації системної властивості, що дозволяє отримати необхідний результат. Отже, дослідницька траєкторія вибудовується за логікою: потреба (задум), системоутворююча функція, вибір принципу дії та підбір елементів, конструювання системи, взаємодія властивостей елементів, поява системної властивості, системний ефект, виконання функції.

З позицій ФСП медіація як потреба виникла для одержання системного ефекту – створення нової системи взаємовідносин між двома чи більше сторонами для вирішення протиріччя, що виникало під час їх розвитку, і призвело до виникнення конфлікту. Таким чином, з позицій ФСП медіацію можна розглядати як потребу в такому способі врегулювання конфлікту, за якого його учасники як конфліктуючі елементи існуючої системи отримують

можливість самостійно визначати зміст та результат його розв'язання. У цьому полягає специфіка медіації: вона не продукує готове рішення замість учасників, а створює умови, за яких самі учасники можуть перейти від конфліктної взаємодії до спільного пошуку рішення.

Це дозволяє перейти від поняття потреби до поняття системоутворюючої функції. Якщо потреба полягає у збереженні за учасниками конфлікту можливості самостійно визначати його прийнятне вирішення, то *системоутворюючу функцію* медіації можна визначити як організацію взаємодії конфліктуючих сторін для створення умов самостійного вироблення взаємоприйнятного рішення.

Як принцип дії такого способу виступають спеціально організовані умови: запровадження медіатора, який сприяє комунікації, досягненню порозуміння та проведенню переговорів, але не приймає рішення замість сторін. Саме на організації такого процесу, а не на прийнятті рішення за сторони, зосереджена роль медіатора [7].

У зв'язку з цим функціонально-системна логіка медіації може бути представлена так: потреба в самостійному врегулюванні конфлікту → системоутворююча функція організації взаємодії сторін → система медіації → властивості її елементів та процедури → взаємодія властивостей → системна властивість → системний ефект → виконання функції.

До основних властивостей медіації, закріплених у законодавстві та описаних у науковій літературі, належать добровільність, конфіденційність, нейтральність та незалежність медіатора, структурованість процедури, рівність сторін, їх самовизначення та орієнтація на переговорну взаємодію [2; 5].

Проте з позицій ФСП ці характеристики не повинні розглядатися як ізольований набір критеріїв. Науковий інтерес становить саме їхня взаємодія, оскільки системна властивість не може бути зведена до властивості окремого елемента.

Ця позиція погоджується із сучасними дослідженнями факторів ефективності медіації. Зокрема, L. Pujol, I. Armadans, F. J. Medina, L. Munduate

та M.T. Anguera запропонували поняття «медіативного альянсу» як кооперативних відносин між медіатором та сторонами. Автори розглядають його як інтегративну концептуалізацію факторів, пов'язаних із цілями, завданнями та взаємними зв'язками учасників медіації, та пов'язують його з виникненням кооперативної взаємодії [8, с. 229-253].

У межах ФСП це дозволяє висунути робочу гіпотезу, що системна властивість медіації пов'язана зі здатністю організованої медіатором взаємодії переводити конфліктуючі сторони в режим спільного вироблення рішення. Водночас цю властивість не слід ототожнювати із системним ефектом. Якщо системна властивість характеризує інтегральну якість функціонування самої системи, що виникає завдяки взаємодії її елементів і забезпечує виконання основної функції, то системний ефект є результатом реалізації цієї властивості.

У цьому сенсі до системного ефекту медіації може бути віднесено досягнення сторонами взаємоприйнятної домовленості, а в окремих випадках – іпозитивні зміни подальшої взаємодії між ними. Отже, застосування функціонально-системного підходу не передбачає повторного доведення того, що медіація є системою. Потенціал ФСП полягає у зміні логіки аналізу: від опису компонентів та рівнів медіації – дореконструкції зв'язку між потребою, що зумовлює виникнення системи, її системоутворюючою функцією, організацією, взаємодією властивостей та системним ефектом.

Такий підхід дозволяє розглядати медіацію не лише як структуровану процедуру врегулювання конфлікту, а як функціонально організовану систему, цілісність якої визначається взаємодією її елементів у процесі реалізації основної функції. А з точки зору теорії розвитку штучних систем (ТРШС) поява медіації як чергового засобу врегулювання конфліктів підтверджує її основний закон: *розвиток штучних систем йде в напрямку підвищення їх функціональності,* в даному випадку, *в напрямку зростання рівня гуманізації та демократизації суспільства.*

Перспективним напрямом подальшого дослідження є уточнення системної властивості медіації та встановлення того, які саме взаємодії між сторонами,

медіатором та процедурними умовами забезпечують її виникнення та яким чином ця властивість зумовлює досягнення системного ефекту.

Література:

1. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters. *Official Journal of the European Union*. 2008. L 136. P. 3–8. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008L0052

2. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-IX

3. Goldberg S. B., Shaw M. L. The Past, Present, and Future of Mediation as Seen through the Eyes of Some of Its Founders. *Negotiation Journal*. 2010. Vol. 26, No. 2. P. 237–253.

4. Левченко Д.С., Окунєв І.С., Поліщук В.В. Аналіз наукових підходів до визначення поняття та моделей медіації як процедури вирішення конфліктів. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2025. № 1(77). С. 345–352. DOI: 10.31732/2663-2209-2025-77-345-352

5. Шмаленко Ю. Психологічні моделі медіації: критичний аналіз та обґрунтування системного підходу. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2025. № 6. С. 148–160.

6. Шрагіна Л.І., Меєрович М.Й. Штучні системи: теорія створення та розвитку: монографія. Одеса : Бондаренко М.О., 2023. 208 с.http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16976

7. Hardy S. Mediation. The Encyclopedia of Peace Psychology / ed. D. J. Christie. Wiley-Blackwell, 2012. P. 625–629.

8. Pujol L., Armadans I., Medina F. J., Munduate L., Anguera M. T. The Mediating Alliance. *Negotiation Journal*. 2023. Vol. 39, Issue 2. P. 229–253.

Організаційний комітет

Амелічева Лілія – доктор юридичних наук, професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, член правління Асоціації юридичних клінік України;
Андрєєва Ярослава – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, медіатор;
Балан Ірина – медіатор (PAA), юрист, патентний повірений України, координатор проєкту присудової медіації ГС «Українська академія медіації»;
Бригадир Марія – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Гаврилюк Руслана – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, медіатор;
Гірняк Андрій – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Гірняк Галина – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Голинська Мар'яна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного та інформаційного права Інституту права, психології та інноваційної освіти НУ «Львівська політехніка», медіатор;
Головко Ольга – кандидат юридичних наук, старший дослідник, доцент кафедри інтелектуальної власності та приватного права НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», медіатор;
Гомотюк Оксана – доктор історичних наук, професор, декан соціально-гуманітарного факультету Західноукраїнського національного університету;
Горецька Христина – кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії держави і права Львівського торговельно-економічного університету, медіатор;
Дзевелюк Андрій – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри фундаментальних та приватно-правових дисциплін Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, медіатор;
Дзевелюк Марина – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та менеджменту Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, медіатор;
Доценко Ірина – викладач кафедри правознавства і гуманітарних дисциплін Вінницького навчально-наукового інституту економіки Західноукраїнського національного університету;
Дука Валентина – тренер з неформальної освіти для молоді, молодіжний працівник, координатор проєктів;
Крижановська Анетта – доктор філософії у галузі психології, старший викладач кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Ломжець Юлія – кандидат політичних наук, доцент, голова Асоціації юридичних клінік України;
Нестеренко Лідія – асистент кафедри публічного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, координатор медіаційної служби університету, медіатор;
Подковенко Тетяна – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри теорії права та конституціоналізму Західноукраїнського національного університету;

Попович Юрій – доцент кафедри соціальних та гуманітарних наук Греко-католицького теологічного факультету Пряшівського університету в Пряшові;
Романадзе Луїза – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету, президент ГС «Українська академія медіації», голова Комітету з питань медіації Національної асоціації адвокатів України, медіатор, адвокат;
Сеник Алла – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Фурман Анатолій – доктор психологічних наук, професор кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Фурман Оксана – доктор психологічних наук, професор кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Четвертак Тетяна – директор Тернопільського обласного центру соціальних служб;
Яремко Оксана – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету, член Комітету з питань медіації Національної асоціації адвокатів України, медіатор, адвокат.

Науковий (програмний) комітет

Брайан Джейн – голова Академічного форуму СМС (Civil Mediation Council), професорка Університету Ворвік;
Ванончіні Філіппо – запрошений професор Університету міста Бергамо, медіатор у сфері відновного правосуддя та гуманістичної медіації, засновник та керівник ГО «InContra»;
Гірняк Андрій – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Західноукраїнського національного університету;
Голдсон Джилл – консультант Міністерства юстиції, медіатор, директор Центру «Family Matters»;
Ґвуздз Моніка – доктор, ад'юнкт, заступник директора освітнього напряму «Теологія та науки про сім'ю», Теологічний факультет Сілезького університету в Катовицях;
Єнін Максим – кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського;
Карпишин Наталія – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри міжнародних відносин та дипломатії Західноукраїнського національного університету, медіатор;
Корнута Людмила – доктор юридичних наук, професор кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія», HR-координатор ГО «Прогресильні»;
Крестовська Наталія – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри морського права Національного університету «Одеська морська академія»;
Мазаракі Наталія – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права Державного торговельно-економічного університету;
Франк Мері Лу – доктор філософії з психології, стипендіат, Інститут вищої освіти Луїзи Макбі, Університет Джорджії, Афіни, Джорджія;
Цувіна Тетяна – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного судочинства, арбітражу та міжнародного приватного права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого, керівник Центру медіації та альтернативного вирішення спорів Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого;

Чіташвілі Натія – доктор юридичних наук, доцент Тбіліського державного університету імені Іване Джавахішвілі, член Інституту сучасного приватного права, медіатор, виконавчий директор Національного центру альтернативного вирішення спорів, акредитований тренер-оцінювач Асоціації медіаторів Грузії, член правління, керівник Центру медіації Мцхетського районного суду.

Почесний комітет

Десятнюк Оксана – доктор економічних наук, професор, ректор Західноукраїнського національного університету;
Дивак Микола – доктор технічних наук, професор, проректор з наукової роботи Західноукраїнського національного університету;
Коруц Уляна – доктор юридичних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи;
Крисоватий Андрій – доктор економічних наук, професор, голова вченої ради Західноукраїнського національного університету;
Островерхов Віктор – кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи Західноукраїнського національного університету.

Інші відповідальні особи

Васильків Олена – начальниця відділу інформації та зв'язків з громадськістю ЗУНУ, відповідальна за інформаційне висвітлення конференції;
Гірняк Андрій – відповідальний координатор з питань організації та проведення конференції;
Дивак Микола – проректор з наукової роботи, відповідальний за контроль виконання наказу;
Паланюк Юлія – начальниця відділу міжнародних зв'язків, відповідальна за синхронний переклад для іноземних гостей;
Романець Ігор – директор Центру інформаційних технологій, відповідальний за технічне обслуговування заходу.

Наукове видання

МЕДІАЦІЯ & УНІВЕРСИТЕТИ 3.0

М а т е р і а л и
Міжнародної науково-практичної конференції

(16–17 жовтня 2026 р., Тернопіль)