

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Філософський факультет
Кафедра української філософії та культури

ФАСИЛИТАТИВНА МЕДІАЦІЯ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ФЕНОМЕН

Кваліфікаційна робота за спеціальністю 034 культурологія
на здобуття освітнього ступеня бакалавра культурології

Студент-виконавець:
Покотило Еліна Станіславівна
IV курс
спеціальність 034 «культурологія»
ОПП «Культурологія»

Науковий керівник:
Доктор філософських наук, професор Н.Ю. Кривда

(підпис)

Допущено до захисту:
Зав. кафедри _____

Київ-2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕДІАЦІЇ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ФЕНОМЕНУ	
1.1. Офлайн медіація як соціокультурний феномен.....	8
1.2. Емоційна орієнтація медіації.....	15
1.3. Неформальність як характеристика феномену медіації.....	18
РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ В ПРОЦЕСІ МЕДІАЦІЇ	
2.1. Аналіз взаємодії учасників медіації через функціонування ролі та діалогу як динамічних змінних.....	22
РОЗДІЛ III. ЄДНІСТЬ ТЕМПОРАЛЬНОЇ ТА ПРОСТОРОВОЇ СТРУКТУР МЕДІАЦІЇ З РОЛЬОВОЮ СИСТЕМОЮ ЯК ОСЕРЕДОК ДИНАМІКИ ПРОЦЕСУ	
3.1. Темпоральна організація медіації.....	29
3.2. Особливості просторової організації медіації.....	34
РОЗДІЛ IV. МЕДІАЦІЯ ЯК ПРАКТИКА РОЗПОДІЛУ РЕСУРСІВ	
4.1. Функціонування категорії «статус та влада» в рамках медіації.....	37
4.2. Феномен конфлікту в медіації.....	41
4.3. Зв'язок між ієрархією в соціальній групі та емоційною орієнтацією учасників медіації.....	44
4.4. Справедливість в контексті медіації.....	48
ВИСНОВКИ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58

ВСТУП

Наразі актуальною є тенденція до пошуку ненасильницьких, менш травматичних та нерепресивних методів комунікації та вирішення конфліктів, що спричиняє нове розуміння природи конфлікту. Останнє виражається в загальній націленості не на викорінення конфлікту як соціального явища, а на припинення використання моделей неналежної соціальної поведінки в конфлікті, а також пошук і запровадження довготривалих і бажано взаємовигідних для партій рішень за допомогою нетравматичних засобів. Ініціювання розв'язання конфлікту та методи, що задля цього використовуються мисляться як свідоме зусилля та результат контролю власної поведінки, що він детермінується ціннісними міркуваннями. Це можна пов'язати додатково з тенденцією до приділення уваги не лише певному результату, але і способу яким він був досягнутий. Отже, безперечно новий вищеописаний погляд на феномен конфлікту повинен мислитися в загальних рамках розвитку культури.

Пошуки справедливості на всіх рівнях функціонування суспільства, так само є актуальною тенденцією, як у світі, так і в Україні. Спостерігається тенденція до демократизації та деінституціоналізації справедливості та контрастування феномену з концептом правосуддя. Отже, погляд на індивіда як на такого, що може самостійно прийняти найкраще для себе рішення в кооперації з «іншими», що вона базується на взаємній довірі та визнанні, відображається в переході від формального до неформального способу досягнення справедливості.

Вищенаведені фактори зумовили стрімке зростання популярності медіації як способу позасудового вирішення конфліктів у світі та в Великій Британії зокрема. Та водночас відсутність загальної обізнаності про практику в більшості населення держави та нерозуміння її сутності, зумовлює актуальність дослідження теми. Разом з тим значущість такого дослідження обумовлено відсутністю культурологічних джерел, що містили б загальний

теоретичний аналіз практики й сприяли б подальшому зростанню її ефективності.

В дослідженні термін «медіація» використовується для позначення добровільної фасилітативної офлайн медіації в Великій Британії. У зазначеному розумінні медіація є добровільною процедурою, що заснована на самовизначенні, під час якої партії, що перебувають у диспуті зустрічаються з неупередженою третьою партією, медіатором, задля знаходження розв'язання проблеми, що між ними виникла.

Комплексний аналіз медіації з точки зору єдності темпоральної, просторової та рольової структури медіації уможливорює розуміння медіації динамічної практики, а отже і розкриває її сутність. Інтеракція учасників медіації, що є основою практики, розглядається в дослідженні холістично, беручи до уваги темпоральну, просторову та рольову структури, а також емоційну орієнтацію практики через взаємозалежність всіх вищезазначених структур, адже всі ці виміри працюють в єдиній логіці розв'язання певної проблеми.

Враховуючи, що зміна, або її можливість є нормою для кожного з вищезазначених вимірів дослідження процесу окрім виміру влади, можна зробити висновок, що медіація виступає унікальною динамічною практикою.

Проте, саме через постійну зміну «публічного» й «приватного», а отже й «невідомого» та «відомого» можна стверджувати, що практика не є цілісним досвідом для жодного з учасників, якщо один з акторів не залучений в кожний її етап. Відтак комплексний розгляд практики медіації можливий лише за умови «відсторонення» від процесу.

Такий розгляд процесу медіації є новаторським, що разом з тим не зменшує його важливості та ефективності в логіці загального аналізу медіації як практики.

Ступінь наукової розробки теми. Використані для дослідження літературні першоджерела умовно можна поділити на ті, що присвячені

розгляду медіації в Великій Британії та на культурологічні, філософські та соціологічні джерела, що на їх основі відбувався аналіз практики.

Перший вид джерел умовно можна розділити на ті, що призначені для підготовки учасників процесу, зокрема конфліктуючих партій, з окремим розгалуженням щодо ролі кожного в процесі, та ті, що призначені для підвищення професійної кваліфікації медіатора. Обидва види джерел мають прикладний характер.

Останні зазвичай подані у формі інтернет блогів, що в них медіатори, які працюють на території Великої Британії діляться своїм досвідом, висловлюються з приводу ефективності використання певних методів в медіації та коментують реформи сфери законодавства. Зокрема можна виділити такі платформи для блогів як Kluwer Mediation Blog, Mediate.com, The Worcester Family Mediation Practice та інші. Загалом в текстах прослідковується узгодженість поглядів британських авторів на основні принципи медіації.

Джерела, які призначені для підготовки інших учасників процесу зазвичай написані медіаторами та містять покроковий опис процесу з певними рекомендаціями, що зорієнтовані на тематичні особливості медіації. Зокрема одним з таких джерел є «101 Questions Answered When Separating with Children» та стаття К. Рівза «Preparing for Mediation: Six Need-to-Knows for UK Clients», що так само розміщена на платформі Mediate.com.

Можна відзначити недостатню кількість джерел, що комплексно аналізують медіацію в Великій Британії. Холістично розглянути медіацію у Великій Британії можна на основі роботи «The Mediation Handbook 2014/15» за авторства Д. Дінгла і Д. Келбі.

Задля висвітлення теоретичного аналізу єдності темпоральної, просторової та рольової структури медіації та інтеракції в процесі медіації можливим є використати теоретичні надбання культурології, філософії, мікросоціології та соціології емоцій. Питання специфіки феномену інтеракції

з точки зору мікросоціології досліджені в роботах таких авторів як К. Майвальд та І. Суріг, Ф. Бейтс. З точки зору соціології емоцій матеріал досліджений в працях Т. Кемпера, К. Бонда, М. Девіса та К. Ріджвей. Аналіз динамічності функціонування діалогу міститься в роботі А. Гулерсе.

З точки зору аналізу медіації як культурної практики заслуговує уваги невелика стаття Ч. Ірвіна «What mediators can learn from the UK's seven principles of public life», де автор розглядає співвідношення принципів публічного життя в Великій Британії з практикою поведження учасників в процесі медіації.

Незважаючи на відсутність комплексного культурологічного аналізу медіації, можливим є за допомогою міждисциплінарного методу та, спираючись на вищезазначені джерела, проаналізувати медіацію як соціальну практику.

Об'єкт дослідження – фасилітативна медіація як соціокультурний феномен.

Предмет – темпоральна, просторова та рольова структура медіації як динамічної практики.

Мета даної роботи полягає в дослідженні прояву та функціонування єдності рольової темпоральної та просторової структури медіації як динамічної практики.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення таких **завдань** :

- здійснити загальну характеристику та дослідити особливості медіації як соціокультурного феномену;
- здійснити аналіз взаємодії учасників в процесі медіації;
- дослідити єдність темпоральної та просторової структур медіації з рольовою системою як осередок динаміки процесу;
- дослідити медіацію як практику розподілу ресурсів.

Методологія роботи. Предмет дослідження зумовлює застосування міждисциплінарного методу, що використаний при інтеграції теоретичних доробок різних дисциплін, зокрема культурології, мікросоціології, соціології емоцій, філософії та прикладних джерел, що присвячені медіації.

Дослідження функціонування медіації як практики розподілу ресурсів зумовило використання компаративного методу при порівнянні медіації з судовою практикою. Також в ході дослідження застосовані такі загальнонаукові методи пізнання, як індукція та дедукція, узагальнення, аналіз і синтез, а також дескриптивний метод та контент-аналіз.

Використання вищезазначених методів дозволило висвітлити темпоральну, просторову та рольову структуру добровільної фасилітативної офлайн медіації в Великій Британії як динамічної практики.

Структура роботи зумовлена метою та завданнями дослідження складається зі вступу, чотирьох розділів, поділених на підрозділи, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ МЕДІАЦІЇ ЯК СОЦІОКУЛЬТУРНОГО ФЕНОМЕНУ

1.1. Офлайн медіація як соціокультурний феномен

Медіація — це добровільна процедура, заснована на самовизначенні, під час якої партії, що перебувають у диспуті зустрічаються з неупередженою третьою партією, медіатором, задля знаходження розв'язання проблеми, що між ними виникла [14]. В роботі термін «медіація» буде використовуватись для позначення добровільної фасилітативної офлайн медіації в Сполученому Королівстві Великої Британії і Північної Ірландії.

В цьому дослідженні партією називається одна зі сторін конфлікту. Партії, які беруть участь в диспуті зазвичай мають по декілька акторів, тобто людей, що є учасниками цієї соціальної практики.

Тоді як «конфлікуючими партіями» називаються актори, що мають найбільшу владу в своїй партії. Це ті актори диспут яких вирішується, вони найчастіше і є ініціаторами медіації.

Як правило партія включає окрім самих конфлікуючих партій, їхніх адвокатів, радників або тих хто бере участь в процесі задля надання їм емоційної підтримки.

Так якщо партія включає більше ніж одного актора, її можна розглядати як «цілісного» учасника. Такий підхід буде доречним наприклад, у контексті взаємодії однієї партії з іншими. Проте так само можна розглядати кожен партію як соціальну групу, що складається з багатьох акторів, кожен з яких може мати різні точки зору на обставини, але представляє цю партію. Слушним буде зауважити, що соціальна група вважається унікальною одиницею, а не лише «сумою» позицій кожного її актора [3].

Медіація як соціальна практика включає матеріально-технічні, процедуральні та ціннісні компоненти. Кожен з яких буде висвітлений надалі.

Першим кроком до описання медіації як соціальної практики є висвітлення та інтерпретація останньої.

Соціальною практикою є нормативно уніфікована закономірність людської поведінки, модель соціальної взаємодії [21]. Соціальні практики в дослідженні розглядаються як системи розумової діяльності, так і алгоритми тілесних дій [58].

Такі моделі виникають на підставі набутої, а не вродженої поведінки. Ці моделі соціальної взаємодії складаються з ряду норм, що на їх розумінні базується усвідомлення власної нормативної відповідальності актора діяти певним чином [21]. Соціальні практики виступають в якості певних схем-шаблонів, які дозволяють, координувати дії акторів під час взаємодії, базувати на нормах, що містить практика очікування від дій акторів та кооперувати задля створення, поширення, керування, підтримування та розпорядження ресурсами [21].

І. Бурлакова зазначає, що розуміння культури тісно пов'язане з комунікацією, і неможливо помислити автономне функціонування цих феноменів як у практиці так і в науковій теорії [1]. Так само феномен поведінки напряму пов'язаний із феноменом комунікації [2]. І. Бурлакова визначає комунікацію як процес взаємодії суб'єктів соціокультурної діяльності, наприклад, індивідів, груп тощо, що здійснюється з ціллю передачі чи обміну інформацією за допомогою знакових систем (мов), так само в широкому розумінні слова комунікація може вважатися засобом зв'язку будь-яких об'єктів.

Т. Титаренко зазначає : «...зміст практик визначається під час безупинної діалогічної взаємодії особистості і соціуму, особистості і культури у просторово-часових координатах життєвого світу» [5].

Саме культура формує в акторів можливість інтерпретації та реагування як один на одного, так і на фізичний світ навколо них. С. Хасленгер так характеризує зв'язок культури та соціальних практик : «[К]ультура

впливає на дії... шляхом формування репертуару або «набору інструментів» звичок, навичок і стилів, на основі яких люди будують «стратегії дій» [21]. Практики, що наявні в певний відрізок часу впливають на майбутні практики [5].

Таким чином культура через призму соціалізації мислиться як друга природа в якій людські патерни поведінки, що відповідають нормам також сприймаються як «природні» [21]. Так Т. Титаренко зазначає : «Практики членів однієї групи завжди гармонізовані значно більше і краще, ніж того свідомо прагнуть члени цієї групи» [5]. З цієї точки зору культура мислиться фрагментованою системою численних практик, які координують людей у різних соціальних просторах для різних цілей [21]. Так, культура створює вектори для дії, що їх С. Річардсон описує як такі, що є «спрямовувальними, а не чітко визначальними, і реляційними, а не чисто лінійними» [21]. Кожній культурі властиві певні соціальні практики, які відрізняються залежно від часового періоду та просторової локації [5]. Практики видозмінюються відповідно до історичних, економічних і соціокультурних обставин і змін в них, зберігаючи при цьому свої основні атрибути, тобто такі практики можна назвати транскультурними [4].

Водночас культура задає мережу семіотичних відносин, поширених у певному суспільстві [21]. В. Сьюелл зазначає, що користувачі однієї культури складають т. зв. семіотичну спільноту, адже вони визнають однаковий набір опозицій (і значень), а отже, такі актори можуть із взаємною респонсивністю брати участь у символічних діях, однаково їх інтерпретуючи, через спільні культурні схеми [21]. На практиці актори групи можуть відповідати загальному уявленню про норму і належну поведінку, або відхилитися від неї [10]. Не зважаючи на те, що дії певного суб'єкта можуть відрізнятися від норми загального культурного контексту в якому вони здійснюються, такі дії все ще є складовою цього культурного контексту [5].

Так само є підстави виокремити поняття «соціальна культура», як певний нематеріальний сегмент культури. А. Фурман зазначає, що соціальна культура є формою і методом окультурення соціального, що виражається через наступні фактори : 1) втілення культурних норм і стандартів; 2) їх привласнення протягом життя груповими та масовими суб'єктами; 3) інтеріоризація їх у внутрішній світ особистості.

Культура, як засіб зберігання та поширення людського досвіду, функціонує як соціальна пам'ять і виконує регулюючу функцію. Складовими культури, які впливають на норми поведінки, є цінності, норми та санкції [2]. Культура як система цінностей представлена так званими метанормами, які визначають відповідну культурно змінну поведінку в контексті різних стосунків [52]. Культура також впливає на прийняття політики, спрямованої на встановлення нових соціальних норм за допомогою різних механізмів, що змушують людей переймати практики своєї групи, наприклад, прямого навчання, санкцій за девіантну поведінку тощо [52]. Вищезазначений процес соціалізації визначає та підтримує соціальні норми в даній культурі. Поняття норми можна розуміти в два способи, а саме як звичайні патерни поведінки, або як патерни ідеальної поведінки. В обох випадках норма містить очікування щодо певної поведінки і створює стимул до відповідності цій нормі.

Таким чином, важливо зазначити про поняття «культура поведінки», що вона містить систему цінностей, яка відображається в поведінкових нормах і правилах [2]. Відповідно до цього підходу культура поведінки є як результатом, так і показником відповідності дій соціальним нормам поведінки [2].

Розрізняють моральний та позаморальний аспекти культурної поведінки [2]. До останнього належить так звана «звичайна поведінка», що в ній дія і мотивація, настільки зливаються, що остання переходить у сферу інтуїції [2]. Моральний аспект культури поведінки стосується здатності людини виражати свої емоції стосовно інших соціально прийнятними

способами. У широкому розумінні поведінка є моральною, якщо вона відповідає моральним вимогам, нормам і цінностям. У вузькому сенсі поведінка є моральною якщо вона базується на свідомому виборі й націлена на утвердження певних моральних цінностей [2]. Процес формування культури поведінки пов'язують із процесом соціалізації особистості.

Соціалізація та культура є взаємопроникаючими феноменами. Найпоширенішими є такі визначення соціалізації : 1) процес адаптації особистості до навколишнього світу; 2) сукупність соціальних процесів, за допомогою яких індивід засвоює і відтворює систему знань, норм і цінностей, що дає йому змогу стати повноцінним членом суспільства 3) процес розвитку людини у взаємодії з навколишнім світом [2].

В. Роменець напряду пов'язує культуру поведінки з культурою контролю емоцій [2]. За словами автора, якщо спочатку емоції охоплюють всю сферу життя індивіда і мають вирішальний вплив на його поведінку, то пізніше, з формуванням культури поведінки, особистість визнає необхідність обмежити прояв емоцій, так емоційний стан контролюється волею [2].

Отже, медіація дійсно є соціальною практикою, в той час, як зосередження на поглядах на медіацію винятково в Великій Британії уможливило об'єктивний аналіз медіації через існування цієї практики в контексті однієї мережі семіотичних відносин.

Медіація як багаторівнева соціальна практика може розглядатися з точки зору форми вираження своєї позиції акторами. Так Д. Дінгл та Д. Келбі зазначають : «... позивачі можуть висловлювати ... те, що вони відчують щодо того, що сталося, і свої побажання на майбутнє часто в емоційній, неформальній, незв'язній та особистій манері, використовуючи нетехнічну мову [14]. Вищезгадані характеристики будуть надалі розглянуті окремо як характерні риси процесу.

Для офлайн медіації характерна комунікація віч-на-віч (face to face). В англійській мові термін «face to face» в контексті комунікації набув

популярності в 17-18 столітті. Цей вираз формувався як результат ідеї про важливість спостереження за реакцією адресата на певне комунікаційне повідомлення та контроль адресантом своїх висловлювань, що заснований на цій реакції [53]. Таким чином тут комунікація осмислюється як двосторонній процес.

Наразі термін «face to face» використовується для позначення обставин фізичної співприсутності комунікантів в часовій одночасності (temporal simultaneity) та за умови її респонсивності [53]. Вищезазначена характеристика «часова одночасність» виражає обставини, де «я» та «інший» є вираженими водночас [18].

Також таку взаємодію можна назвати «інтерацією» [53]. Характерною рисою темпоральності інтерації є миттєвість реакцій та відповідей на комунікаційні акти іншого актора. Проте, слід мати на увазі, що для медіації як процесу можливе «штучне» сповільнення або послаблення вищезгаданої часової характеристики «миттєвості», через те, що в будь-який момент кожна зі сторін може взяти паузу для приватної сесії з медіатором, або акторами своєї партії. Це явище буде розглянуто в наступних розділах.

Отже, комунікацію віч-на-віч можна характеризувати за просторовими й часовими факторами та за комунікаційними патернами між акторами.

Офлайн медіація, що відбувається «віч-на-віч» передбачає безпосередній контакт партій. Така практика містить різноманіття семіотичних ресурсів, через те, що в інтерації, беруть участь як вербальні, так і невербальні засоби спілкування. З точки зору мікросоціології останні є не лише засобами рефлексії, а й комунікативними засобами, тією мірою якою вони можуть використовуватися для повідомлення, що спрямоване на інших акторів [43].

Так можна дійти висновку, що офлайн медіація є унікальною формою посередництва, адже останнє відбувається в коприсутності партій. Медіатор є тим фактором, що опосередковує партію одна від одної. В той час як частіше

за все феномен посередництва для людей, які не мають спеціальних знань сприймається як альтернатива безпосередньому контакту партій. Наприклад, для такого сприйняття формою опосередкування з більшою ймовірністю буде вважатися відправлення гінця у якості посередника (в минулому), або взаємодія конфліктуючих партій виключно через адвокатів. Проте під час взаємодії партій в рамках офлайн медіації існують певні етапи, де кожна з партій може «прикидатися», що іншої не існує і не комунікувати на пряму, але через медіатора. Це явище буде розкрито в подальшому.

Респонсивність в умовах офлайн медіації набуває нового характеру. Так кожна зі сторін через особливості комунікації, що відбувається «віч-на-віч» може внести корективи в пропозицію після того, як побачить реакцію акторів іншої партії на неї.

Можна порівняти такий спосіб комунікації з комунікаційною практикою листування. Остання передбачає можливість не отримати відповіді так само як і реакції на інформаційне повідомлення, що є неможливим під час медіації.

Не зважаючи на те, що комунікація під час медіації зазвичай відбувається усно, письмовий текст так само присутній в процесі. Можна зазначити, що письмовий текст, який використовується під час медіації, служить для роз'яснення конкретних позицій і уникнення помилкових уявлень. Так, навіть під час передавання інформації одній партії від іншої, за умови небажання їх комунікувати на пряму, медіатор часто вимагає, щоб конкретна теза була зафіксована письмово. Таким чином письмовий текст має фіналізуючий та роз'яснювальний характер.

Респонсивність в умовах офлайн медіації набуває нового характеру. Так кожна зі сторін через особливості комунікації, що відбувається «віч-на-віч» може внести корективи в пропозицію після того, як побачить реакцію акторів іншої партії на неї.

1.2. Емоційна орієнтація медіації

Наразі в Великій Британії зростає консенсус щодо того, що медіація повинна включати емоційний компонент [15]. Більш того, однією з причин для обрання медіації є ситуації коли учаснику необхідно висловити сильні емоції в сторону іншої партії [14]. Для аналізу цього аспекту медіації як комунікативної практики можна використати теоретичні надбання соціології емоцій.

Соціологія емоцій як відгалуження соціології зосереджує увагу, не на емоціях як таких, а на їх соціальному аспекті. Об'єктом аналізу є «контрольована» або «вивчена» природа почуттів, що проявляється у соціальній взаємодії [43]. Так існує чітка різниця між наявністю емоцій та їх вираженням у певний спосіб під час взаємодії.

Одним з нормативних очікувань в суспільстві є контроль впливу емоцій на поведінку та відповідність особливим формам прояву емоцій [43]. Окремі соціальні практики, зокрема й медіація, мають власні норми та «емоційні правила», які задають параметри, щодо того як учасник повинен почуватися і як він має виражати свої емоції [43]. Вищезазначені параметри можуть діяти окремо. Якщо розглядати практику в ширшому контексті, то до норм та емоційних правил медіації також додаються правила, що існують в Великій Британії.

Процес, через який проходить людина, намагаючись дотримуватися емоційних норм, відомий як «менеджмент емоцій». Це один з механізмів, що частіше за все використовуються в медіації. Термін першим використав А. Хохшильд, який описав це як «акт спроби змінити ступінь або якість емоції або почуття» [56]. Автор виділив дві основні категорії менеджменту емоцій, а саме евокацію (evocation) та подавлення (suppression). Перший термін позначає спробу викликати емоційну реакцію, або її посилити, тоді як другий позначає акт спрямований на послаблення емоцій. Обидві стратегії регулювання емоцій можуть використовуватись в процесі медіації, як

медіатором, так і акторами партій. Також в контексті соціальної взаємодії важливим є зазначити, що задля відповідності стандартам певної соціальної практики індивід може змінити свій зовнішній вираз та вигляд, без зміни свого ставлення. Це явище відоме як «поверхнева дія» (surface acting).

Т. Кемпер в логіці соціальної організації групи за параметрами «статус і влада» розрізняє три категорії емоцій: структурні, антиципаційні та наслідкові [39]. Ці вищезазначені категорії можуть використовуватися для опису медіації як соціальної практики, адже кожна категорія впливає на поведінку акторів під час інтеракції. Можна припустити, що кожна з вищезазначених категорій емоцій має особливу темпоральність, що проявляється в контексті медіації. Сама ж тематика розподілу за статусом і владою буде в подальшому окремо розглянута в дослідженні.

Структурні емоції – це стабільні емоції, що переважають у соціальних зв'язках у контексті влади й статусу, які загалом є сталими [39]. Наприклад, баланс «статусу та влади» між парами, батьками та дітьми, або між працівниками та їх начальниками [39]. Так структурні емоції можуть бути характерними в медіації, де актори знайомі один з одним, мають стабільні стосунки та уявлення один про одного, що виникли до медіації. Отже, в логіці темпоральності такі емоції базуються на повторюваності взаємодій між акторами, що відбувалися в минулому. Медіація може внести зміни в наявну структуру «статусу та влади».

Важливим є зауважити, що медіація може відбуватися і в контексті повторюваних стосунків, наприклад, між роботодавцем і працівником, або між жінкою та чоловіком. Проте частіше медіація відбувається у випадках, коли у стосунках між конфлікуючими партіями не буде повторюваності. Можна стверджувати, що медіація змінює суть стосунків між конфлікуючими партіями, адже в них штучним образом додається третя сторона, медіатор.

Антиципаційні емоції виникають у результаті прогнозування майбутніх результатів взаємодії [39]. Такі емоції походять від двох категорій :

оптимізму, або песимізму та впевненості, або ж її відсутності [39]. Передбачення базується на попередньому досвіді взаємодій подібного характеру та їх результатах, або навіть інтерпретаціях цих результатів. Темпоральність цих емоцій є направленою в майбутнє, але заснованою на попередньому досвіді. Так, можна сказати, що саме вплив антиципаційних емоцій на поведінку актора є важливим для дослідження соціальної практики.

Послідовні емоції є миттєвою та частіше за все короткочасною реакцією на взаємодію акторів в логіці влади та статусу [39]. Наприклад, А ображає В, а В відчуває гнів [39]. Такі емоції з точки зору темпоральності відображають динаміку поточної соціальної взаємодії через зміну емоційних станів.

Отже, медіація є штучно створеним партіями середовищем, для якого можуть бути характерні автентичні щирі емоції акторів та дії на них засновані. Питання «штучноствореності» медіації як середовища слід розглянути через основні принципи практики в Великій Британії на сучасному етапі її розвитку.

Одним з головних таких принципів медіації є самовизначення. Останнє проявляється в тому, що 1) медіатор, час і місце зустрічі узгоджується самими партіями, 2) кінцевий результат медіації залежить лише від рішення конфліктуючих партій, 3) більшість правил комунікації встановлюється самими учасниками на початку процесу. Проте разом з цим, слід враховувати, що кожен медіатор має власну професійну етику.

Наступним важливим принципом є «відокремлення акторів від проблеми». Процес зосереджений на «інтересах», а не на «позиціях» кожної партії, або її акторів [14]. Під позицією в теорії медіації розуміються ті положення, або уявлення про розв'язання конфлікту, які учасники заздалегідь вирішили. Інтересами ж називають причини чому учасники мають саме такі позиції [14]. Медіатор має на меті визначити справжні інтереси партій та узгодити їх між собою на базі спільних інтересів. Описані вище принципи

запроваджують футуроорієнтованість як основний наратив практики. Темпоритми практики будуть досліджені в наступних розділах.

Не зважаючи на заохочення вияву емоційності під час медіації, надмірна емоційність може стати на заваді успішному проведенню медіації як соціальної практики, що передбачає контроль над емоціями та відділення проблеми від актора. В якості ілюстрації можна навести думку одного з британських медіаторів : «З досвіду я переконався, що рання медіація, де почуття свіжі ... рідко спрацьовує, і в багатьох випадках ніби цементує сторони на їхніх, можливо, нереалістичних позиціях і небажанні продовжувати медіацію» [42].

Так, навіть при емоційній орієнтованості медіації, очікуваним стандартом під час процесу все ж виступає збереження спокою. Одна з порад для учасників медіації, яку можна знайти звучить так : «Якщо ви відчуваєте, що починаєте хвилюватися, запитайте, чи можете ви зробити коротку перерву, щоб відчути себе спокійніше» [20]. Також можна зазначити, що очікуваним емоційним стандартом є «позитивне налаштування». Цю тезу може підтвердити висловлювання Н. Хартнелла в статті «Top ten tips for mediation» : «Прагніть сказати про іншу людину якомога більше позитивного. Це може здатися складним, якщо ви не впораєтесь, але якщо ви подасте позитивний приклад, це задасть позитивний тон і викличе позитивну відповідь». Остання теза також підтверджує емоційну орієнтацію медіації, що знаходить прояв в респонсивності.

1.3. Неформальність як характеристика феномену медіації

Медіація є формою альтернативного вирішення диспутів (alternative dispute resolution). Під терміном «альтернативний» мається на увазі альтернатива рішенню прийнятому суддею в суді.

Наразі в Великій Британії медіація вважається приватним процесом, у який не має втручатися держава [14]. Конфліктуючі партії виступають, як такі, що приймають рішення, а не ті, що його одержують «згори», або «ззовні» [30].

На відміну від рішень прийнятих в суді медіація існує поза дещо бінарним традиційним розподілом на тих хто виграв і програв. Отже, можна зазначити, що медіація у своїй природі не є змагальною для партій, або щонайменше є менш змагальною ніж судова практика [17].

Медіація порівнюючи з судовим засіданням вважається і завжди характеризувалася як «неформальна» практика [14]. Щоб дослідити неформальність як характеристику медіації слід розглянути деякі аспекти соціальної групи як феномену.

Первинною соціальною групою називають ту групу в якій її члени розглядають один одного як особистостей, задовольняють потреби в спілкуванні та розділяють спільні емоції, емоційна задоволеність є основною ціллю взаємодії її членів [3]. Для вторинної соціальної групи характерні безособові соціальні контакти та зв'язки між членами групи мають утилітарний, функціональний характер [3]. Таким чином первинна група орієнтована на взаємозв'язок її членів, а вторинна на певну мету, задля досягнення якої вони взаємодіють [3]. Так можна зазначити, що соціальна група сформована для процесу медіації є вторинною соціальною групою.

Ознаку формальності та неформальності можна виділити за способом входження в соціальну групу та поводження всередині неї. Формальна соціальна група характеризується існуванням стандартизованих норм щодо загальної групової структури, діяльності кожного її члена та взаємодії всередині групи [3]. З цієї точки зору можна назвати групу сформовану для процесу медіації формальною тією мірою якою функція кожного з акторів є визначеною й орієнтованою на спільну ціль. Слід зазначити, що такий розподіл, тобто підбір акторів для функціонування в партії проводиться самими конфліктуючими партіями, звичайно за згоди акторів.

Неформальна група часто виникає спонтанно і на базисі міжособистісних відносин [3]. Для такої групи характерний контроль поведінки її членів, що базується на міжособистісних відносинах, а не на чітких цілях, або правилах. Саме колективна думка регулює взаємодію акторів такої групи [3].

Враховуючи те, що ціль медіації є чіткою та, разом з цим заснованою на інтересах кожної групи та при цьому методи її досягнення не спирається на чіткі правила і можуть варіюватися в межах інтересів партій, можна дійти висновку, що група, яка бере участь в медіації має ознаки, і формальної, і неформальної групи.

Можна зазначити, що неформальність як характеристика медіації часто згадується поруч з іншими концептами. Зокрема для опису медіації як «безпечного середовища» зазначається, що процес є неформальним, приватним та «не для запису» [14]. Так скоріш за все неформальність процесу повинна розглядатися у зв'язку з іншими вищезазначеними характеристиками.

Також особливої уваги заслуговує розгляд емоційності в контексті формальності групи. Через безособистісність, що властива взаємодії в формальній групі можна висунути припущення про меншу її орієнтованість на прояв емоцій. Водночас медіація в Великій Британії наразі передбачає і висвітлення власних емоцій, що напряду пов'язані з позиціями та інтересами партій. Отже, для медіації характерне контрольоване, але відкрите висвітлення власних емоцій.

Також варто зазначити про такі моделі орієнтації акторів в соціальних відносинах як дифузність (diffuseness) та специфічність (specificity) [48]. Вищезазначена модель заснована на кореляції особливостей певної групи та рольових очікувань від її членів.

Дифузність означає патерн орієнтації в групі, яка функціонує без конкретної мети. Специфічність групи означає, що її існування пов'язане з конкретними цілями та результатами від взаємодії. Обидві орієнтації

визначають рольові очікування від членів групи. З точки зору рольових очікувань при специфічній орієнтації лише окремі аспекти іншої особистості мають відношення до спільної реалізації цієї мети, що детермінує функціонування актора в групі через його роль. Дослідження медіації через призму ролей буде розглянуто далі.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВЗАЄМОДІЇ УЧАСНИКІВ В ПРОЦЕСІ МЕДІАЦІЇ

2.1. Аналіз взаємодії учасників медіації через функціонування ролі та діалогу як динамічних змінних

Як вже було зазначено раніше, в логіці висвітлення інтеракції в контексті медіації можна розглядати групу людей, що представляють одну партію як цілісного учасника медіаційного процесу, що має єдину позицію. Для зручності таку групу, що є стороною, яка бере участь в диспуті, в даному дослідженні надалі буде названо «партією». Однією з характеристик існування партії як соціальної групи можна назвати її короткочасність за строком існування. Так само можна розглядати кожного актора як окрему одиницю, що має свою думку, яка може відрізнятись від представників тієї ж партії.

Згідно з поглядами на соціологію емоцій Т. Кемпера під час взаємодії можна вирізнити трьох суб'єктів — себе (self), іншого (other) та третього (third party). Третя сторона може бути реальною людиною, наприклад, медіатором, або іншою партією, чи ідеєю, наприклад, доля, вдача чи положення справ [39].

Цей підхід дозволить виокремити ставлення як кожного з акторів, так і партії до себе та інших, що в свою чергу надасть кращого розуміння взаємодії учасників під час медіації. Кожен з акторів під час медіації свідомо чи несвідомо ураховує своє ставлення до наступних феноменів 1) до проблеми, що розглядається, 2) до себе, 3) до медіатора, 4) до інших акторів своєї та 5) іншої партій, 6) до своєї та 7) чужої партії як цілісної одиниці та 8) до групи всіх кооперуючих акторів загалом з можливим урахуванням свого місця в цій групі. Вищезазначені одиниці й складають структуру медіації.

На рівні прийняття рішень, зважаючи на те, що лише конфліктуючі партії, приймають рішення, щодо фінального результату медіації, практика є певною мірою внутрішньо орієнтованою, адже вона залежить від «внутрішніх» рішень лише певних акторів. Не зважаючи на те, що конфліктуючі партії можуть делегувати процес, вони при цьому мають

контроль над результатом [30]. Проте так само медіація є інтерсуб'єктивною, а тому «зовнішньоорієнтованою» з точки зору акторів, соціальною практикою, через взаємозалежність партій і їх взаємодію на основі цієї залежності.

Ставлення акторів однієї партії до іншої залежить від конкретних обставин певного процесу медіації. Загалом можна виділити 3 можливих категорії сприйняття іншої партії. А саме сприйняття іншого можливо в категоріях «співпрацівник», «незнайомец» (stranger) та «ворог». Категорія «незнайомец» позначає стан нейтралітету [46]. Можна зазначити, що зазвичай в матеріалах, що висвітлюють медіацію в Великій Британії зазначаються вигоди кооперації, отже заохочується сприйняття іншої партії як співпрацівників, або щонайменше як незнайомців.

Так, коментуючи принципи родинної медіації при розлученні Н. Хартнелл зазначає : «Використовуйте мову, яка стосується нас/нашого/нас, а не ти/твій /він/ вона. Поставте проблему в термінах спільної мови й говоріть як батьки, а не партнери, що розлучаються» [20]. Даний приклад підтверджує сприяння медіатором усвідомлення акторів як єдиної групи та активує взаємну соціальну роль, що їх об'єднує.

Проте, все ж через свою попередню взаємодію, партії, що залучені до медіації, вже мають певну форму відносин. Можливо, ці відносини не є персональними для акторів партій. Так може бути, наприклад, у випадку з власником побутової техніки, який знаходиться в одній партії і представником її виробника, що знаходиться в іншій.

Через участь медіатора в процесі, медіація може вважатися формою «втручання» в конфлікт. Як правило, медіатор — це новий актор, з яким партії ніколи не зустрічалися до початку медіації.

Можна висунути припущення, що партії певною мірою об'єднані спільним медіатором. Так кожною з партій медіатор буде сприйматися як «наш спільний медіатор», а не як «мій особистий медіатор», адже медіатор з самого початку обирається та затверджується всіма партіями.

При цьому варто зазначити, що метою медіації є переконання іншої партії, а не медіатора, адже останній згідно зі своєю роллю має залишатися нейтральним.

Згідно з Ф. Бейтсом соціальна роль є кластером узагальнених, анонімних поведінкових очікувань, які виникають на основі завдань, функцій, діяльності, прав і обов'язків [10]. Згідно з поглядами Н. Лумана, очікування виникають шляхом обмеження діапазону варіантів розвитку майбутніх подій [56]. Тією мірою якою такі очікування є взаємними, можна сказати, що соціальна роль як феномен, що діє під час взаємодії з іншими акторами, апріорі функціонує в діалогічних рамках [18].

У медіації як середовищі, де відбувається взаємодія акторів з чіткою ціллю, вимоги до дій більшості акторів є попередньо структурованими через їх ролі. Через тематичну орієнтованість медіації, можна припустити, що лише деякі аспекти акторів є релевантними в ході намагань досягнути мети процесу [48]. Так від акторів очікується активація ролі, що орієнтована на дії, які потребуються для виконання завдання та відповідне керування емоціями [56]. Отже, взаємодію під час медіації можна розглядати крізь призму активних чи латентних ролей акторів процесу.

Активною роллю називається та роль, що містить норми, які діють як фактори, що визначають поведінку актора в конкретній ситуації [10]. Латентною роллю називається будь-яка інша роль, що не є активною в момент спостереження [10]. Так кожен з акторів під час медіації може мати активну роль, проте ніколи не буде обмежуватися нею.

Частіше за все люди сприймають іншого актора як «цілісну особистість», а не як одну активну роль або певний комплекс ролей, як мінімум через тілесну єдність іншого [48]. Тому можна припустити, що фізична, а отже, цілісна присутність акторів під час офлайн медіації також може сприяти сприйняттю акторами один одного як «цілісної особистості».

Повертаючись до основного принципу медіації, яким є «відокремлення людей від проблеми», його інтерпретація наряду з неформальністю як характеристикою медіації, набуватиме нового значення. Так особливості медіації, що стосуються неформальності процесу (як, наприклад, використання нетехнічної мови, або використання лише імен для звернення до інших акторів) та особливості медіації, що стосуються «відокремлення людей від проблем», (що можуть проявлятися в неупередженому ставленні партій та акторів один до одного), є позначення існування актора і поза межами медіації. Отже, однією з особливостей медіації є висвітлення акторів не лише з точки зору активних ролей.

Слід зазначити, що відокремлення інтересів від «позицій» так само є частиною холістичного, але разом з тим динамічного бачення актора, що бере участь в медіації. Динамічним таке сприйняття можна назвати через позицію «open frame of mind», що її зазвичай медіатори рекомендують мати учасникам. Адже така орієнтація передбачає відсутність фіксування власне учасників на одній своїй позиції та разом з тим заперечує сприйняття іншого як суто активну роль, що, за умови активації інших ролей та поглядів, запроваджує різні варіанти майбутнього розвитку процесу медіації.

Однак ця тенденція може здатися такою, що функціонує лише на формальному рівні, адже в медіації завжди існують певні початкові цілі, вимоги та очікування щодо дій акторів, які попередньо структуровані через їхні ролі.

До того ж з точки зору мікросоціології, припускається, що якщо активні ролі в акторів, що взаємодіють в конкретний момент не є взаємними (reciprocal) між акторами виникає напруга [10]. Взаємними називаються ролі, що складаються з норм, які передбачають взаємну поведінку як, наприклад, роль чоловіка та дружини, або батька та сина. В контексті медіації актори мають взаємні ролі як, наприклад, «партія А» та «партія В», адже по суті ці

ролі зумовлені наявністю іншої сторони. Так само можна назвати взаємними ролі «представник партії» та «медіатор».

Отже, можна висунути припущення, що за умови активації певної соціальної ролі, що не спрямована на розв'язання задач медіації та не відповідає очікуванням від актора, (до прикладу активація ролі «батька», а не, наприклад, «адвоката» в одного з акторів стосовно іншого актора), між учасниками може виникнути напруга. При цьому вважається, що напруга є мінімальною, коли активні ролі акторів які взаємодіють один з одним, що такі ролі ще називають тангенційними (*tangential*), є взаємними [10].

З точки зору мікросоціології коли з'являється така напруга, актори схильні діяти задля її зменшення, можливі варіанти цього процесу буде розглянуто надалі.

Для більш детального аналізу взаємодії учасників в процесі медіації з точки зору функціонування ролей, слід розглянути феномен т. зв. «*role-taking*», що відповідає принципу медіації «спробуйте поставити себе на місце іншого». Першим кроком розгляду цього феномену має бути аналіз феномену емпатії.

Емпатію вважають емоційним явищем, яке полягає в тому, що реципієнт переймає емоційний стан іншого, або переживає певний емоційний стан у відповідь на переживання іншого [13]. Інший підхід розглядає емпатію як виключно когнітивне явище, а емпатійний досвід як розпізнавання спостерігачем внутрішнього стану іншого при не обов'язковій емоційній зміні власного стану [13]. В останні роки відбувається популяризація розгляду емпатії як багатовимірного явища, що включає як когнітивні, так і емоційні компоненти [13].

Одним з принципів медіації є «*acknowledge feelings, without agreeing*». Так медіатор Н. Хартнелл, описуючи методи взаємодії в медіації, зазначає : «Якщо інша людина висловлює гнів, розчарування або будь-яке інше сильне почуття, ви можете визнати це почуття, не визнаючи його обґрунтованість.

Використовуючи такі слова визнання, як «Я розумію, що ти відчуваєш злість/розчарування/засмучення», або «очевидно, що ти відчуваєш...» перед тим, як продовжити, але те, на чому ми повинні зосередитися, це..... [проблема]» [20]. Отже, відділення проблеми від емоцій, які вона викликає при розумінні їх кореляції є особливістю емоційної орієнтації медіації. Можна дійти висновку, що традиція медіації в Великій Британії на сучасному етапі розвитку частіше за все орієнтується на т. зв. когнітивний досвід емпатії.

Наступним кроком для аналізу взаємодії акторів буде розгляд співвідношення т. зв. *perspectivetaking* з феноменом емпатії в процесі медіації.

З точки зору мікросоціології *perspective taking* не тотожне співпереживанню іншому. М. Девіс розглядає ці феномени як спробу одного індивіда зрозуміти іншого, уявляючи його точку зору. Так це зазвичай вважається трудомістким процесом, що включає як придушення власної егоцентричної точки зору, так і конструювання точки зору іншого [13].

Отже, можна сказати, що на когнітивному рівні здійснюється «рух» від власної позиції актора та сприйняття ним експліцитно вираженої поведінки інших акторів до позиції іншого актора та сприйняття його «зсередини» [13]. Таким чином можна сказати, що *perspective taking* призводить до зменшення або усунення звичайної різниці та дистанції між спостерігачем і «іншим» [13].

Так, принцип «спробуйте поставити себе на місце іншого», що є одним з нормативних орієнтаційних патернів для учасників процесу, сприяє зменшенню дистанції між акторами та партіями й сприяє їхній кооперації.

Також цей феномен дозволяє прогнозувати рішення та дії інших акторів і партій, що матиме вплив на самого актора. Отже, *perspective taking* в середовищі медіації може застосовуватися задля прогнозування ступеня власної вигоди.

Так перспектива кожного з акторів в межах медіації постає не статичною, а такою, що може потенційно динамічно змінюватися, це виражено через принцип «уявити, що відчуває інший». Таким чином можна дійти

висновку, що медіація є інтерсуб'єктивною практикою, що є одним з джерел її динамізму як процесу. Цю тенденцію потрібно розглядати в комплексі з принципом про сприйняття іншого як «цілісну особистість». Проте, все ж можна стверджувати, що на практичному рівні роль кожного з акторів обмежується тією, що містить норми, які стосуються досягнення основного завдання медіації.

Але важливо при цьому пам'ятати, що роль учасників не обмежується лише їх роллю працівника та фахівця. Зокрема деякі з учасників можуть бути присутніми на процесі для емоційної підтримки партій, що конфліктують, що ще раз підкреслює емоційну орієнтацію медіації.

Динамізм медіації як процесу також можна досліджувати через діалогічну зміну ролей та позицій всередині кожного з її акторів. Під час медіації нагальним є питання наскільки певний актор обмежується своєю теперішньою позицією та прирівнює свою позицію до себе, адже відповідно захист своєї позиції стає для нього захистом себе. Можна зазначити, що такий внутрішній діалог, тією мірою якою він впливає на поведінку актора, так само є джерелом динамічної зміни в процесі.

Отже, медіація передбачає постійний діалог: 1) між сторонами; 2) між стороною і посередником; 3) всередині партії (якщо в ній більше однієї дійової особи); 4) всередині самого актора через зміну його позицій та ролей. Кожне з них є джерелом динамізму в процесі медіації.

РОЗДІЛ 3. ЄДНІСТЬ ТЕМПОРАЛЬНОЇ ТА ПРОСТОРОВОЇ СТРУКТУР МЕДІАЦІЇ З РОЛЬОВОЮ СИСТЕМОЮ ЯК ОСЕРЕДОК ДИНАМІКИ ПРОЦЕСУ

3.1. Темпоральна організація медіації

Задля комплексного аналізу медіації як процесу слід брати до уваги темпоральну та просторову організацію практики й розглядати її в комплексі з діалогом як її комунікаційною основою. Всі вищезазначені виміри практики містять в собі фактор змінності й тому дають змогу розглянути медіацію як динамічну та комплексну практику.

Слід детальніше розглянути темпоральну організацію медіації.

Враховуючи те, що медіація не тотожна вирішенню певної проблеми, а є лише одним з процесів, завдяки якому може відбутися вирішення конфлікту, можна стверджувати, що практика першопочатково сприймається акторами як обмежений в часі, або навіть скоріше «тимчасовий» процес.

Цікавою є спроба дослідити темпоральну структуру медіації з точки зору акторів. Через те, що медіація з самого початку пов'язана з конфліктом та проблемою, яку треба вирішити, можна висунути припущення, що через бажання швидшого розв'язання проблеми, що часто має емоційну природу, саме «тимчасовість» постає одним з факторів для обрання медіації конфліктуючими партіями. Адже однією з причин обрання медіації в Великій Британії є те, що медіація є значно швидшою за судову практику. Так можна говорити про кореляцію особливого емоційного та часового компонента медіації.

Темпоральну структуру медіації так само можна продовжувати мислити у комплексі з емоційною складовою. Наприклад, Д. Дінгл і Д. Келбі зауважують, що відчуття безпеки та контролю над ситуацією є надважливими для успішної медіації [14]. Цікаво, що автори висловлюють думку, що відчуття безпеки та контролю, або їх відсутність, починаються ще до початку процесу медіації й закінчуються, коли сторони безпечно повертаються додому після її

завершення [14]. Отже, можна стверджувати, що саме через емоційну складову процесу, медіація для її учасників може «розпочинатися» до початку самого процесу, зокрема через емоції антиципації.

Т. Кемпер стверджує, що однією з найпоширеніших емоцій очікування є тривога, що існує в контексті як позитивних, так і негативних емоцій [70]. Така орієнтація безумовно походить від виміру соціальних стосунків як «влада і статус», що він буде досліджений надалі.

Також якщо розглядати медіацію як процес, що складається з багатьох етапів, можна висунути припущення, що медіація починається з взаємного бажання сторін кооперувати. І першим етапом є вибір медіатора та комунікація з протилежною стороною, що передбачає надсилання релевантної інформації та документів, якщо такі є для ознайомлення іншої партії та медіатору. Проте, більшість джерел все ж розглядає цей етап як підготовку до медіації, а не один з її етапів.

Наступною стадією підготовки є ознайомлення з місцем проведення медіації, що буде розкрито в подальших розділах.

У більшості випадків на початку процесу медіації всі учасники збираються на початковій відкритій сесії. Цей етап служить як такий, що започатковує розмову (conversation opener). Ця стадія окрім узгодження технічних деталей, також відображає визнання інших учасників і взаємне підтвердження ними прийняття один одного як співрозмовників, що можна розглядати у зв'язку з їх взаємною залежністю. Для підтвердження вищенаведеної тези можна використати цитату з праці «The Mediation Handbook 2014/15» Д. Дінгла і Д. Келбі : «Під час першої вступної сесії медіатори зазвичай прагнуть уникнути обговорення бажань і позицій. Метою буде створення позитивної атмосфери, де слухати так само важливо, як говорити» [14].

На цій стадії, медіатор як правило нагадує учасникам про свою роль і цілі медіації, а також зазвичай з ініціативи учасників та їх взаємної згоди

встановлюються правила комунікації під час медіації. Саме на цьому етапі відбувається підпис медіаційної угоди, що визначає процедуру та встановлює, що учасники та медіатор можуть, а що не можуть робити до, під час і після медіації [14]. Ця фаза так само започатковує патерн послідовності (sequentiality) [46].

Окремого розгляду заслуговує така характеристика взаємодії акторів і партій як «послідовність» та «черговість» (turn-taking). Вона характеризує одночасно і темпоральний і рольовий виміри взаємодії в соціальній групі. Ці феномени є характеристиками медіації як соціальної практики та розмови загалом. Специфіка людського спілкування передбачає особливу темпоральну організацію висловлювань кожного з акторів та відповіді на це висловлення.

Черговістю називається патерн зміни спікерів, що забезпечує орієнтацію акторів, що комунікують. Так наприкінці висловлювання одного з акторів поточний мовець може вибрати наступного, наприклад, через використання питання, або може статися т. зв. «самовибір», тобто ситуація коли спікер сам слухач вирішує стати спікером [51]. Кожний момент зміни спікера є своєрідним пунктом переміни лінійності комунікаційного процесу.

В цьому контексті потрібно звернути увагу на «тестування реальністю» (reality testing), це один з методів, що як правило медіатор використовує протягом усього процесу медіації. Він передбачає нейтральне опитування та вислуховування учасників, без надання оцінки їх думкам. Метод покликаний допомогти прояснити уявлення учасників про факти, докази, можливі рішення, переваги, інтереси, ризики та витрати [14].

Незважаючи на те, що актор в рамках медіації не зобов'язаний відповідати на запитання медіатора, все ж пряма адресація через формат питання та логіка очевидного систематичного чергування говоріння та слухання в умовах приватної сесії вимагають відповіді. Навіть за умови, якщо актори висловлять бажання не відповідати, або проігнорують питання, це вже буде певною відповіддю.

Так само треба зазначити про особливості черговості в контексті приватних і відкритих сесій медіації. Під час відкритих сесій за участю кількох акторів кінець висловлювання одного з акторів лише позначає те, що настав час змінити спікера, але всі присутні на сесії актори є потенційними наступними спікерами; отже, не можна автоматично визначити, чия черга. Таким чином створюється ситуація тимчасової невизначеності.

Послідовністю ж в даному дослідженні називається загальний ритмічний темпоральний патерн змін у взаємних діях, що сторони приймають в ході комунікації. В контексті послідовності відбувається постійне підтвердження й уточнення прогресу взаємодії, коригування інтерпретацій і встановлення спільного розуміння та спільної точки зору [50]. Для досягнення взаєморозуміння акторами може використовуватися т. зв. «лагодження» (repair) комунікативної помилки, або непорозуміння, що виникло між акторами [50]. Ще однією тактикою можуть прийматися «запобіжні» дії, що включають свідоме підлаштовування під реципієнта комунікаційного повідомлення [50]. Остання практика також є проявом емпатії та напряду пов'язана з роллю кожного з акторів та їх очікуваннями від інших. Емпатія в цьому випадку може проявлятися через уявлення того як інший відчуває себе в певній ситуації, так само як і через уявлення як би сам актор відчував себе в цій ситуації [13].

Також слід враховувати, що медіація виступає унікальним комунікаційним простором, де нормою є можливість зміни після кожного висловлювання як в аспекті певної теми, співрозмовнику, так і в просторі. Більш того, після кожного висловлення конфліктуючих партій весь процес медіації може бути завершеним. Адже зазвичай в договорі вказується, що ініціатором завершення процесу може бути будь-яка з партій, у тому числі медіатор і завершення може відбутися будь-коли без надання обґрунтування цього рішення.

Задля комплексного розгляду темпоральної структури медіації, слід так само розглянути особливості часової орієнтації учасників під час прийняття рішень в процесі медіації.

Медіація є феноменом, що знаходиться на перетині минулого й майбутнього, адже ціллю процесу є вирішення конфлікту, який трапився в минулому, що його орієнтація може бути виражена в питанні «що відбулося?» та при цьому навіть важливішою є футуроорієнтованість процесу і відповідь на питання «що буде?». Футуроорієнтованість проявляється також в акцентуванні медіації на інтересах, а не позиції.

Інтерес кожної з конфліктуючих партій можна так само визначити в контексті часових рамок. Зокрема медіатор Н. Хартнелл рекомендує сторонам розглядати рішення в короткостроковій та довгостроковій перспективах і саме на цьому базувати свої фінальні рішення [20].

Для часової організації медіації, що мислиться в єдності з комунікаційними патернами акторів, характерна наявність т. зв. «поворотних моментів». Такими моментами називаються миті коли думки партій розходяться з приводу теми, що матиме значущість для фінального результату. В такі моменти конфлікт є найбільш очевидним. Таким чином в ці моменти «переходу» може відбутися посилення невизначеності і стресу.

Протяжність процесу медіації є зазвичай чітко встановленою через залежність від вартості послуг медіатора. Проте, завершенням медіації зазвичай вважається домовленість сторін та прийняття угоди з підписанням договору. Той факт, що саме це вважається завершенням процесу медіації є ще одним підтвердженням її цільової спрямованості.

Якщо під час медіації віч-на-віч відбувся певний прогрес, але угоди не було укладено, учасники можуть домовитися, що медіатор продовжить медіацію, проводячи розмови телефоном протягом найближчого часу [14]. Таким чином, можна сказати, що медіація віч-на-віч як процес, що має чіткі часові та просторові рамки, може бути розширений та змінений за своєю

природою, задля забезпечення можливості сторонам досягти згоди. Однак можливий варіант коли сторони не матимуть згоди. Таким чином медіація впродовж всього процесу може розглядатися не як цілісне явище, а як процес із потенційним продовженням в суді.

3.2. Особливості просторової організації медіації

В медіації як практиці просторове початково є залежним від соціального, адже простір, де буде проходити медіація обирається саме під специфічну логіку взаємодії сторін під час процесу.

З точки зору простору медіацію можна порівняти з, наприклад, рестораном, де чітко відмежований простір розділяється з групою людей, де так само присутні спеціальні люди, що можуть розпоряджатися цим простором та несуть за це відповідальність, як, наприклад, хостес та офіціанти.

Так через призму простору роль медіатора можна порівняти з роллю хоста (господаря) над певним простором. Адже медіатор зазвичай прибуває за годину до початку медіації та зустрічає учасників, а також проводить ознайомчу розмову для учасників з приводу особливостей просторової організації приміщення, зокрема згадує про розташування ванних кімнат, телефонів і пожежних виходів. Проте, роль медіатора як відповідального за простір активується ще до початку медіації, адже зазвичай саме медіатор повинен заздалегідь проінформувати учасників процесу про особливості місця, де буде проходити процес, наприклад, про кількість паркувальних місць, доступ для людей з обмеженими можливостями, місця догляду за дитиною і т. д.

У рамках медіації простір поділяється на приватний простір кожної зі сторін, де проводиться приватне засідання, наприклад, партії з медіатором, або акторів партії, та спільний простір, де проводяться відкриті засідання в яких беруть участь всі партії. Таким чином можна сказати, що спільне перебування

в одній кімнаті є проявом включеності в інформаційний простір, а переміщення в іншу кімнату є проявом (можливо, тимчасового) виключення з нього. Таким чином, опозиція між «всередині» і «зовні» під час посередництва також виражається через просторове розташування.

Оптична замкненість простору виступатиме як індикатор ратифікованості учасників процесу. Таким чином протиставлення «всередині» і «зовні» під час посередництва також виражається через просторові вираження.

Оскільки кожна партія може попросити приватну зустріч з медіатором будь-якої хвилини, нормою для медіації як соціальної практики є можливість зміни відкритих і приватних засідань в будь-який момент.

Таким чином, через свої рішення актори вводять себе в новий контекст, де на основі отриманої ними інформації, вони можуть прийняти рішення, що стосуватиметься всіх партій.

Нові знання, що виникають під час розкриття на приватних сесіях, стають основою для наступних дій актора, що додає характеру процесу імпровізаційну складову. Навіть під час приватного спілкування з медіатором, інша партія, або партії завжди залишається в їх полі зору, оскільки від їхніх дій в будь-якому разі буде залежати результат.

Таким чином можна підкреслити певну нелінійність і «переривчастість» процесу. Проте також є підстави стверджувати, що для комунікації в рамках медіації певною мірою характерна лінійність. Оскільки під час приватної сесії передбачається обговорення тих же тем, що і на відкритій сесії. Хоча може відбутися зміна тем, акторів і просторових умов розмови, все ж всі ці фактори функціонують в логіці розв'язання єдиної проблеми.

Під час, як відкритої, так і закритої сесії, відстань між акторами у взаємодії може бути проінтерпретована учасниками як ознаки особистих стосунків [49]. Таким чином згідно з нормою соціальної комунікації, відносно

близьке розташування один до одного вказує на прихильність акторів один до одного, тоді як розташування на відносно великій відстані один від одного на неприязнь [49].

Також можна висунути припущення, що під час комунікації з медіатором, через його особливу роль, роль і поведінка учасника, що з ним комунікує, може змінитися. Така швидка зміна ролей, яка також пов'язана з просторовим розташуванням, виявляє нелінійність медіації як комунікаційної практики.

Через зміну публічного й приватного, що виражає логіку соціальних відносин та перетворення невідомого на відоме, що є однією з характеристик патерну комунікації через обмін інформацією в ході медіації, можна стверджувати, що медіація не є цілісним досвідом для жодного з учасників, за умови якщо медіатор не залучений до кожного етапу процесу, зокрема приватних обговорень всередині партій, якщо такі були. Отже, комплексно розглядати медіацію можна лише на рівні абстрагування та «дистанціювання» від процесу.

РОЗДІЛ 4. МЕДІАЦІЯ ЯК ПРАКТИКА РОЗПОДІЛУ РЕСУРСІВ

4.1. Функціонування категорії «статус та влада» в рамках медіації

«Статус та влада» є однією з категорій, що позначає особливу структуру соціальної групи в логіці розподілу праці. Така структура виникає як всередині соціальної групи, незалежно від її розміру, так і в контексті взаємодії різних соціальних груп [39].

Категорія «статус та влада» є однією з основних для аналізу взаємодії акторів в медіації, адже остання передбачає розподіл ресурсів між партіями та їх акторами. Такі ресурси можуть мати різну природу, що буде висвітлено надалі в розділі.

Слід детальніше розглянути ті аспекти категорії «статус та влада», що є релевантними для аналізу взаємодії в соціальній групі в рамках медіації.

Влада з точки зору М. Вебера, є здатністю реалізовувати власну волю, мати можливість примусити інших робити те, що ти хочеш, не зважаючи на їх бажання і опір [39].

Р. Емерсон виводить кореляцію між владою та залежністю, що виглядає наступним чином : влада А над В дорівнює ступеню залежності В від А і навпаки [39]. Отже, під час медіації зменшення залежності від іншої партії, або актора призводить до зменшення його влади над тобою.

В цьому контексті Т. Кемпер вводить т. зв. принцип взаємності влади (power-reciprocity), згідно з яким збільшення влади одного еквівалентно зменшенню влади іншого і навпаки [39]. Функціонування цього принципу буде окремо досліджено надалі для аналізу структури влади в процесі медіації.

Соціальна група утворена в рамках медіації може вважатися групою з відносно стабільною структурою влади, адже, як правило, певні актори, а саме конфліктуючі партії, мають більшу владу, ніж інші. Проте, важливим є підкреслити, що інші актори зазвичай є менш залежними від результату медіації, ніж конфліктуючі партії.

Так само залежність інших акторів від конфліктуючих партій має особливий характер. Вона зазвичай спрямована лише на їх дії в процесі медіації, а не поза ним. Отже, така залежність може бути названа неперсоналізованою.

Слід зазначити, що в контексті логіки позиції лідер-послідовувач в медіації часто актор, який є лідером в рамках професійних функцій однієї з партій, наприклад, адвокат, або консультант, не є людиною, що приймає остаточне рішення. Тобто перший може бути актором з високим статусом та вважатися лідером, тоді як насправді найбільшу владу завжди має конфліктуюча партія.

З цієї ж причини медіатора в рамках фасилітативної медіації так само не можна назвати лідером. Медіатор більшою мірою виступає як аранжувальник певних ситуацій та ведучий медіації як певної дії на вербальному рівні. Роль медіатора багато в чому є уособленням нейтральності та явища демократично-орієнтованої модерації.

Так само певні актори-представники партій, що їм конфліктуюча партія делегувала певні свої повноваження, (наприклад консультанти, або адвокати) можуть мати подібні функції при цьому ні вони, ні медіатор не мають влади над фінальним результатом медіації.

Проте чи коректним буде стверджувати, що через принцип самовизначення, конфліктуюча сторона може реалізовувати власну волю і таким чином «добиватися свого» більше ніж інші актори? Можна припустити, що для опису розподілу влади в медіації це твердження не є коректним, адже з самого початку в ідеології практики відсутній, або щонайменше не яскраво виражений, змагальний компонент, як між партіями, так і між окремими акторами. Такий особливий характер практики закладений задля того, щоб конфліктуючі партії змогли «добитися свого», в той час, як інші актори першопочатково покликані допомогти їм в цьому.

Проте, в логіці аналізу взаємодії всередині партії, слід зазначити, що використання терміну «вплив» для означення взаємодії конфлікуючих партій з іншими акторами цієї ж партії, є більш доречним ніж використання терміну «влада». Так актором здійснюється вплив в групі, тією мірою якою інші актори змінюються, задля того, щоб прийняти ідеї цього актора [60]. Отже, можна стверджувати, що у певного актора, наприклад, адвоката є вплив на конфлікуючу партію, проте остання не є залежною від його думки. Отже, такий актор не має влади над конфлікуючою партією. Так само можна помислити зв'язок конфлікуючої партії й медіатора.

Таким чином медіація як соціальна практика все ж передбачає можливість виділити у групах «центральных» та «периферійних» членів [39].

Перші знаходяться в центрі уваги соціальної групи, тоді як другі майже «невидимі», привертають мало уваги та особливо не викликають інтересу у групи [39].

Категорія статусу так само існує в логіці диференціації членів соціальної групи задля забезпечення справедливого розподілу благ між ними [60].

Статус на відміну від влади передбачає добровільну поступливість в соціальних відносинах, тобто приписування комусь певного статусу здійснюється з власної волі, без примусу [39]. Т. Кемпер характеризує категорію статусу наступним чином : «Актори охоче і з радістю підкоряються, приймають, схвалюють, підтримують, поважають, захоплюються і, зрештою, люблять інших без примусу...» [39].

Сталим залишається питання про стабільність статусу як характеристики, що приписується іншим під час медіації. Особливо актуальним є дослідження проблеми статусу медіатора, адже, можна стверджувати, що в процесі в медіації, легітимність дій медіатора зазвичай не оскаржується.

Так само варто згадати, що за Т. Кемпером одним з критеріїв, що сприяє підвищенню статусу актора в очах інших є «Заявка на інсайдерські або експертні знання» [39]. Це є однією з причин чому медіатора можуть сприймати як особу з високим статусом. Адже через зміну приватного та відкритого у практиці та, разом з тим, взаємозалежність партій одна від одної, володіння інсайдерським знанням є однією зі складових роботи медіатора. При цьому зазвичай це знання мислиться як таке, що не може стати відкритим для іншої партії.

Так само існує теорія згідно з якою члени соціальної групи з високим статусом є головними координаторами спільних емоцій у групах, вони навмисно чи ненавмисно задають емоційний тон групи [60]. Тоді як актори з низьким статусом підлаштовуються до настрою, що заданий членами групи з високим статусом [60]. Можна зазначити, що медіатор, першопочатково мислиться іншими як актор з високим статусом, через відповідність критеріям, що конфліктуєчі партії мали в процесі пошуку медіатора. Проте тема дослідження статусу медіатора потребує додаткового вивчення.

Проте слід зазначити, що взаємодія з медіатором позбавлена природності, адже дії, що здійснюється медіатором є першопочатково структурованими через специфічні принципи цієї професії, а отже й ролі. Зокрема одними з таких принципів є нейтральність та безпристрасність. Професію медіатора таким чином можна назвати кристалізованою версією певних соціальних стосунків, які виражають себе через позитивну соціально-емоційна поведінка, що є стандартом для медіатора.

Задля спрощення розгляду моделі взаємодії через категорію статусу та влади можна розглянути взаємодію під час медіації лише у рамках діади. Так Т. Кемпер зазначає, що в ході взаємодії А і В, можливі всього 12 результатів: влада А може зрости, зменшитися або залишитися незмінною, так само влада В може зрости, зменшитися або залишитися незмінною; статус А може

підвищитися, знизитися або залишитися незмінним; і статус В, так само, може підвищитися, знизитися або залишитися незмінним [39].

З точки зору взаємодії двох партій в медіації в контексті організації соціальної групи в ній, можна сказати, що остання певною мірою є середовищем в якому штучно урівнюється влада та статус обох акторів. Таким чином можна казати про ізолювання конфлікту від його природи існування поза медіацією, зокрема через уникнення логіки домінування – підкорення, адже актори мисляться як рівні, зокрема через повагу один до одного та визнання один одного як таких з якими на базі співпраці можна досягти певної цілі.

Отже, одним зі способів в які здійснюється урівняння статусів акторів під час медіації є визнання. Останнє означає публічне вираження соціального статусу іншого чи його важливості [22]. Звичайно під час медіації визнання не мусить бути вербалізованим. Саме припущення про те, що партії в кооперації здатні шляхом самовизначення прийняти найкраще для себе рішення є проявом визнання.

Проте, з іншого боку не зважаючи на те, що під час медіації партії сприймаються як рівні, деяким цей принцип може здатися формальним, адже в кожній з конфліктуючих партій може бути різна кількість влади як поза медіацією, так і на ній. Влада партій на медіації є рівною тією мірою якою кожна з них може завершити медіацію. Так само без сумнівів не можна заперечувати, що для однієї з партій медіація може бути більш вигідною ніж судове засідання. Також позиція однієї з партій може бути слабшою.

4.2. Феномен конфлікту в медіації

Феномен конфлікту в медіації повинен розглядатися на кожному з можливих рівнів його існування.

В загальному контексті конфліктом називають антагоністичний стан протистояння, незгоди або несумісності між двома чи більше сторонами [7].

Конфліктом є процес, який починається тоді, коли одна сторона відчуває, що інша негативно вплинула або збирається негативно вплинути на те, що хвилює першу сторону [7]. Медіація, як спосіб вирішення конфлікту, може бути покликана як задля вирішення конфлікту, що відбувся в минулому, так задля вирішення майбутнього конфлікту на початковій стадії його розвитку.

Таким чином постає питання чи медіація є і середовищем для прояву конфлікту, і намаганням його вирішити, тобто результатом цього конфлікту. Можна стверджувати, що ця проблема не має однозначної відповіді, через унікальний характер кожної медіації, проте через загальний принцип футуроорієнтованості процесу, логічним є припустити, що функціонування медіації в ідеальному варіанті є намаганням вирішити конфлікт без його безпосереднього прояву в процесі медіації.

Через логіку існування медіації у вимірах відкритих сесій, тобто «видимого» для інших партій та закритих, тобто «невидимого», можна припустити, що конфлікт може існувати як у форматі видимого, так і невидимого.

Існують такі види конфлікту : внутрішньоособистісний, міжособистісний, внутрішньогруповий, міжгруповий. Слід детальніше розглянути прояв кожного з цих типів конфлікту в рамках медіації.

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає всередині самого актора [7]. Під час медіації такий конфлікт може виникнути, коли актор не може прийняти рішення, сумнівається в його правильності, бажання актора суперечать одне одному, або так само в актора може виникнути внутрішній конфлікт через неможливість обрати активну роль. Такий конфлікт, якщо він не виражається актором, функціонує в полі невидимого.

Також, враховуючи, що ядром медіації є взаємодія партій, розгляд практики з самого початку вимагає певного узагальнення індивідуальності та позиції кожного з акторів. Адже початково передбачається, що кожен з акторів

представляє одну партію. Таким чином позиція кожного з акторів не має вирішального значення для результату медіації.

Міжособистісний конфлікт виникає між двома, або більше акторами, до прикладу двома конфліктуючими партіями, чи потенційно між медіатором та конфліктуючою партією.

Як у формальних, так і неформальних соціальних групах встановлюються певні принципи поведінки для членів групи. Зазвичай виділяють три форми внутрішньогрупового конфлікту: конфлікт стосунків, конфлікт завдань і конфлікт процесу [7]. Внутрішньогруповий конфлікт також може трапитися коли дії певного актора не збігаються з очікуваннями від нього, що попередньо структуровані через його роль, або цілі, що єдина для групи та спосіб її досягнення не корелюють з візією актора. Детальний аналіз цього типу конфлікту в рамках медіації є нерелевантним через його персоналізований характер та можливість взаємозв'язку з іншими типами конфлікту.

В логіці кореляції такого виду конфлікту з форматом видимого і невидимого, слід зазначити, що зазвичай під час медіації за умови наявності всередині партії певного конфлікту, останній позиціонується як такий, що про нього не має дізнатися інша партія. Отже, одностайність думок в одній партії сприймається за її силу.

Міжгруповий конфлікт – конфлікт, що виникає між групами. Насправді хибним було б вважати ядром медіації саме міжгруповий конфлікт. Адже не зважаючи на належність до різних партій і побудови соціальної групи відповідно до цієї належності, конфлікт може не бути й, як правило не є, міжгруповим, адже партії зібрані заради тимчасової участі у вирішенні диспуту конфліктуючих сторін. Міжгруповий конфлікт як правило не є дуже особистим для акторів [7]. Проте, звичайно конфлікт, що вирішується під час медіації, так само може бути міжгруповим.

З точки зору емоційної орієнтації під час медіації, слід зазначити, що конфлікт не може бути маніфестованим через насилля, чи порушення балансу влади. Ці фактори можуть бути однією з причин для завершення медіації.

Тоді як напруга в соціальних групах може бути зменшена через конструктивні «соціально-емоційні» дії, наприклад, здаючись добрим або корисним, або показуючи іншій людині, що її високо оцінюють [60].

Так само варто зауважити, що часто однією з настанов медіаторів є не реагувати швидко на неприємні речі, які говорять про нас інші та водночас не проявляти байдужість до почуттів інших людей. Тобто часто в медіації рекомендуються бути чуттєвим до інших, але не таким чуттєвим у відношенні до себе. Отже, емоційна орієнтація цієї практики передбачає певний ступінь самозречення в царині власних почуттів.

Згідно з теорією позитивна та негативна соціально-емоційна поведінка не лише слугує вираженням міжособистісної напруги або сприяє усуненню останньої, така поведінка також діє як винагорода чи покарання, що заохочує або перешкоджає виконанню певного завдання [60].

4.3. Зв'язок між ієрархією в соціальній групі та емоційною орієнтацією учасників медіації

Варто додатково розглянути функціонування «статусу та влади» в контексті ієрархії групи, адже в медіації ієрархія на основі вищезгаданих критеріїв, є системою відповідно до якої актори організують поведінку в логіці виконання спільного завдання.

Так, існує думка, що ієрархія, яка базується на цих критеріях зазвичай виникає у перші моменти взаємодії акторів. Якщо співвіднести цю тезу з часовою організацією медіації можна зазначити про першу ознайомчу зустріч партії та партії з медіатором, так само як і партій один з одною під час яких члени групи зазвичай формують початкові очікування від інших.

Легітимність ієрархії з точки зору учасників медіації так само є регулятором їхніх емоційних реакцій на динаміку групи [60].

В рамках взаємодії в діаді кожен актор може мати емоцію, яка походить від його влади та статусу, та від влади та статусу іншого [39]. Результат взаємодії може призвести, як до окремої емоції, так і до посилення, або ослаблення вже чинної структурної емоції до іншого [39].

Опираючись на результати досліджень, що були проведені Р. Бейлзом, в соціальних групах, що орієнтовані на завдання, як правило, приблизно дві третини поведінки, є поведінкою, що пов'язана безпосередньо з виконанням завдання, тоді як позитивна соціально-емоційна поведінка є наступною за поширеністю поведінкою. Позитивна соціально-емоційна поведінка є приблизно вдвічі більш поширеною за негативну соціально-емоційну поведінку [60].

Отже, як складові інтеракції під час медіації умовно можна виділити соціоемоційну поведінку та поведінку, що орієнтована на виконання завдання медіації. Проте, в медіації ці дві складові є взаємозалежними.

Існують припущення, що на основі обидвох цих критеріїв може відбутися побудова ієрархії в соціальній групі. Таким чином умовно можна було б виділити двох лідерів, що спрямовували б поведінку учасників в цих двох вимірах.

Так варто зазначити, що в медіації першопочатково конфліктуючою партією здійснюється відбір учасників в партію. Відбирання учасників може мати різні підстави. Так актори можуть бути запрошеними конфліктуючою партією брати участь в медіації як правило через професійну компетентність цих акторів, або задля здійснення емоційної підтримки. Отже, можна першопочатково зробити розподіл учасників за окремими функціями.

Існує багато критеріїв, що водночас властиві певному актору. Наприклад, стать, вік, професія та звання. Вони вирізняють одного актора від інших. Отже, ці фактори можна розглядати як критерії на яких може бути

засноване наділення певного рівня статусу в конкретній ситуації [60]. Існує теорія, що люди поєднують позитивні та негативні уявлення про себе, що походять від кожної з характеристик [60]. Така оцінка кожного з факторів як правило залежить від її оцінки суспільством в якому функціонує актор та сприйняття кожної з характеристик в культурі. Тоді загальне уявлення про співвіднесення кожного з факторів та уявлення про їх релевантність до виконання певного завдання формулює статус учасника та загальне очікування від нього.

Своєю чергою можна припустити, що існує кореляція між природою цілі, що її хоче досягти певна партія в медіації та статусом окремих акторів цієї ж партії, наприклад, адвоката, є вплив на конфліктуючу партію, проте остання не є залежною від його думки. Отже, такий актор не має влади над конфліктуючою партією. Так само можна помислити зв'язок конфліктуючої партії й медіатора.

якщо ціль конфліктуючої партії є матеріальною та конкретною, можна висунути припущення, що актор, який був запрошений через свою професійну компетентність та діє в рамках своїх професійних функцій, до прикладу адвокат, буде мати більше впливу на конфліктуючу партію і статус такого актора буде вищим ніж в актора, який покликаний здійснювати лише емоційну підтримку як, наприклад, сестра конфліктуючої партії.

Так само у разі якщо жадана партією ціль має нематеріальний характер (до прикладу вибачення зі сторони іншої партії), можна припустити, що актори, присутність яких зумовлена здійсненням емоційної підтримки можуть мати більший вплив на конфліктуючу сторону. В такому випадку діяльність актора, що прийшов задля здійснення емоційної підтримки може полягати, наприклад, в інтерпретації вибачення, спробах довести, або спростувати їх щирість.

Прикладами нематеріальної цілі, що наводить Д. Келбі та Д. Дінгл можуть бути : вибачення, пояснення, внесення поправок до політики,

перепідготовка персоналу, зміни в процедурах, психотерапія та навіть зміна думки. Фактично їх досягнення і є вирішенням конфлікту.

Можна порівняти таку ціль з тою, що могла б бути досягнута в суді. Останню тезу може бути проілюстровано цитатою : «Думаю, я отримала більше, ніж правосуддя (justice). Я думаю, я отримала, ем... Я не хочу сказати, навчила його уроку, але, ... йому потрібно було зрозуміти, що все не може просто сходити йому з рук» [31].

Отже, спираючись на вищезазначені в цьому дослідженні дані, ресурс якого прагнуть досягти партії, або лише одна з них в кінцевому результаті може детермінувати середовище в якому буде вестися дискусія. Такі ресурси можуть мати як матеріальний, так і нематеріальний характер. Мотивація для їх здобуття може мати як економічне, так і емоційне значення.

Так, наприклад, певний ресурс може мати емоційне значення для конфліктуючої партії А тоді як конфліктуючою партією В цей ресурс може інтерпретуватися як такий, що має лише матеріальне значення.

Також емоційна орієнтація стосовно певного ресурсу може бути спричинена взаємодією партій. Тоді бажання володіння цим ресурсом в конфліктуючої партії А, зумовлене бажанням позбавити іншої конфліктуючої партії нього, або просто «виграти» в іншій партії, (не зважаючи на те, що медіації першопочатково не властивий змагальний характер).

Отже, в логіці розподілу ресурсів під час медіації вплив на прийняття рішень здійснюють такі критерії : 1) сприйняття конфліктуючою партією самої себе та свого місця в соціумі 2) сприйняття нею протилежної конфліктуючої партії 3) ставлення до ресурсу отримання якого є ціллю медіації. До останньої категорії можна так само віднести короткострокові та довгострокові результати від отримання ресурсу. Таким чином можна припустити, що сприйняття конфліктуючою партією медіатора не впливає на пряму на прийняття рішень, проте робота медіатора, зокрема метод «тестування

реальності», може змінити сприйняття конфліктуючою партією всіх трьох факторів.

4.4. Справедливість в контексті медіації

Одним з принципів медіації є базування та оцінка рішень, які приймаються в ході процесу на основі т. зв. об'єктивних критеріїв, що забезпечують справедливість цих рішень.

В цьому контексті варто зазначити, що медіація як спосіб позасудового вирішення конфлікту на сучасному етапі розвитку в Великій Британії може розглядатися лише в загальному контексті судової системи через порівняння цих двох підходів.

Слід розрізнити поняття «справедливість» (fairness) та «правосуддя» (justice). Кожен актор має власний погляд на справедливість, тоді як правосуддя являє собою здебільшого універсальні стандарти закону та засоби за допомогою яких держава застосовує та забезпечує його виконання [31].

Отже, можна стверджувати, що правосуддя мислиться як стандарти, що надходять «згори вниз», тоді як справедливість досягається «знизу вгору». Таким чином досягнення справедливості є універсальним бажанням, проте розуміння справедливості та метод її досягнення може варіюватися згідно з суб'єктивними стандартами кожного актора [31]. Отже, слід розуміти, що практика медіації більш орієнтована на досягнення справедливості.

При цьому, з перспективи юридичного позитивізму справедливість може бути результатом лише офіційних джерел [31]. Саме тому через неформальний і нерегульований державою характер медіації остання часто сприймається як практика, що породжує несправедливі рішення.

Таким чином, медіація є процесом де «звичайні люди» керуючись власними поглядами, що в переважній більшості випадків все ж засновані на нормах прийнятних для суспільства, можуть приймати рішення, що стосуються їх добробуту. Отже, можна стверджувати, що феномен медіації

відображає демократизацію та деінституціоналізацію справедливості. Індивід мислиться як такий, що здатен приймати для себе найкраще рішення.

Через безпосередню залученість у прийняття рішень кожен актор окрім оцінки результату медіації, що може відбуватися за різними критеріями, також може оцінити власний внесок у його досягнення, так само використовуючи різні критерії оцінки. Останню тезу, що ілюструє принцип самовизначення на всіх етапах процесу, можна підтвердити висловлюванням Ч. Ірвіна : « ... саме сторони вирішують, які норми застосовувати (справедливість, чесність, прагматизм, дружба, сімейна відповідальність, добросусідство, витрати, мораль тощо)» [28].

З точки зору досягнення справедливості в медіації можна виділити дві сторони її оцінки. Так зазначається, що, по-перше, досягнутий результат є справедливим, якщо учасники вважають його прийнятним і по-друге, якщо його таким вважає медіатор [31]. Таким чином медіатор зазвичай розглядається скоріше як втілення певної соціальної норми у поглядах на справедливість, а не індивід з власними поглядами та інтерпретацією справедливості. Для ілюстрації цього положення можна навести думку Ч. Ірвіна : «Навіть якщо увага приділяється неправим нормам, медіатор часто представляється як гарант справедливості, тоді як погляди сторін характеризуються як суб'єктивні ...» [31]. Однак роль медіатора в досягненні справедливого рішення може варіюватися через різні погляди на його роль в процесі медіації.

Рішення, що приймаються в медіації існують поза бінарним розподілом на виграш і програш, що є однією з початкових підстав кооперації між партіями та спільного встановлення ними критеріїв оцінки справедливості.

Задоволення учасників процесу фінальним результатом є одним з критеріїв оцінки його справедливості. Загалом через самовизначення на всіх етапах процесу, специфічну емоційну орієнтацію медіації, неформальність, можливість нерозголошення, приватність та опосередкованість медіатором від

іншої партії, медіацію можна вважати практикою, що сфокусована на комфорті партій. Так само початковими причинами для обрання медіації вважається короткотривалість та менша вартість процесу, що так само вказує на те, що практика спрямована на комфорт партій. Деякі експерти бачать в цьому загрозу, аргументуючи це тим, що практика ніби зумовлює середовище, що спрямоване не на досягнення справедливого результату, а на швидке досягнення будь-якого рішення і завершення існування проблеми для актора.

Отже, в медіації орієнтація на справедливість виражається через надання права голосу кожній з партій та регулювання балансу влади між партіями й так само з точки зору результатів процесу, задоволеності ними і їх оцінки учасниками як справедливих.

ВИСНОВКИ

Актуальність дослідження зумовлена тенденцією до пошуку ненасильницьких, менш травматичних та нерепресивних методів вирішення конфліктів та одночасною тенденцією до демократизації та деінституціоналізації справедливості. Так само актуальність роботи обумовлено стрімким зростанням популярності медіації та водночас відсутністю джерел, що надавали б загальний теоретичний аналіз цієї практики і уможлилювали б подальше підвищення її ефективності. В дослідженні медіація розглядається як добровільна процедура, під час якої партії зустрічаються з медіатором задля розв'язання проблеми, що між ними виникла.

В ході реалізації поставленої мети було здійснено загальну характеристику та досліджено особливості медіації як соціокультурного феномену, було здійснено аналіз взаємодії учасників в процесі медіації, досліджено єдність темпоральної та просторової структур медіації з рольовою системою як осередок динаміки процесу та було досліджено медіацію як практику розподілу ресурсів.

Аналіз вищезазначених вимірів практики привів до висновку, що кожному з них властивий специфічний патерн, який може бути охарактеризований як динамічний у разі наявності у ньому змін, чи їх можливості, або статичний, у разі їх відсутності.

Дослідження особливостей медіації як соціокультурного феномену привело до висновків, що культура постає «другою природою», яка задає мережу семіотичних відносин, характерних для певного суспільства, що уможливорює розуміння, однакову інтерпретацію та взаємну респонсивність представників цієї культури щодо певних феноменів. Так культура має нормотворчу функцію і людські патерни поведінки, які відповідають нормі так само сприймаються як «природні». В логіці зв'язку між культурою та соціальними практиками, культура розглядається як система, що містить

численну кількість практик, які функціонують по-різному та існують для різних цілей. Разом з тим соціальні практики передбачають існування власних норм, завдяки яким здійснюється координування людей, що є її учасниками. Такі норми не можуть оцінюватися окремо від норм наявних у культурі, що в ній існують ці соціальні практики. Так, культура в свою чергу формує сукупність можливостей для обрання стратегії поведінки та її інтерпретації кожним з акторів під час участі в певній соціальній практиці. Як результат аналізу емоційної орієнтації медіації встановлено, що емоційні правила, що властиві медіації існують в контексті емоційних правил, що є характерними для суспільства Великої Британії загалом. Так само аналіз літературних джерел привів до висновків, що наразі у Великій Британії зростає консенсус щодо того, що медіація повинна включати емоційний елемент. Для кожної з трьох категорій емоцій, а саме структурних, антиципаційних та наслідкових, що всі вони можуть виникнути під час медіації, характерна особлива темпоральність. Так само кожна категорія може мати вплив на поведінку акторів під час інтеракції і бути джерелом її зміни, таким чином емоції є включеними в структуру медіації як динамічної практики і кожна категорія емоцій може відображати динаміку та статику в практиці. Подальший розгляд емоційної орієнтації практики привів до висновку, що медіація як явище культури, передбачає контроль емоцій, збереження спокою, «позитивне налаштування» так само як використання принципу «відділення проблеми від актора» та принципу «самовизначення». Принцип – «відокремлення акторів від проблеми» є одним з головних принципів медіації, що проявляється у зосередженні на «інтересах», а не на «позиціях» кожної партії, в чому також проявляється футуроорієнтованість практики. Разом з тим одним із принципів медіації як культурного феномену є настанова на сповільнення емоційних реакцій. Отже, для темпоральної організації медіації характерне до певної міри «штучне» сповільнення «миттєвості» реакції певних акторів через наявність в кожній з партій можливості в будь-який момент взяти паузу для приватного

засідання. Той факт, що медіація є формою альтернативного судовому вирішення диспутів, зумовлює розгляд неформальності як її характеристики. Розгляд неформальності як характерної риси медіації привів до висновку, що конфліктуючі партії виступають, як такі, що приймають рішення, а не такі, що підлягають ухваленню рішень «згори», або «ззовні», що робить саме конфліктуючі партії та їх взаємодію джерелом динаміки процесу. На рівні прийняття рішень практика є певною мірою внутрішньо орієнтованою, оскільки кінцевий результат медіації залежить від «внутрішніх» рішень лише конфліктуючих партій. Однак через взаємозалежність сторін і взаємодію, основу на цій залежності, медіація також є інтерсуб'єктивною та «зовнішньо орієнтованою» соціальною практикою з точки зору її учасників. Враховуючи те, що мета медіації є чіткою та водночас базується на інтересах кожної групи, а метод досягнення цієї мети не ґрунтується на чітких правилах і може змінюватися відповідно до інтересів сторін, проте разом з тим функція кожного з учасників є завчасно визначеною, та зв'язки між членами групи мають утилітарний, функціональний характер, можна зробити висновок, що соціальна група, що бере участь у медіації, має ознаки як формальної, так і неформальної групи.

Здійснення аналізу взаємодії учасників в процесі медіації привело до висновку, що медіація містить матеріально-технічну, процедурну та ціннісну складові, що перебувають у взаємозв'язку. Інтерація в процесі медіації відбувається шляхом використання як вербальних, так і невербальних засобів комунікації. Для медіації характерна комунікація в фізичній співприсутності акторів за умови її часової одночасності та респонсивності. З цього можна зробити висновок, що офлайн медіація є унікальною формою посередництва, оскільки медіатор опосередковує партії одна від одної при їхніх коприсутності. Таким чином медіація передбачає прямий контакт партій, однак часто у рамках медіації існують певні етапи діалогу партій, де кожна з них може «вдавати», що інша не є присутньою, і передавати комунікаційне

повідомлення через медіатора, а не безпосередньо. Можна стверджувати, що в рамках медіації в конфлікт штучно додається стороння партія, медіатор, таким чином, змінюючи характер відносин між конфліктуючими партіями.

В ході дослідження було встановлено, що задля комплексного аналізу медіації як динамічної практики слід мислити у єдності її темпоральну та просторову структури разом з рольовою структурою, адже ці виміри є взаємозалежними та кожен з них є осередком динаміки процесу. Розгляд рольової структури медіації привів до висновку, що через тематичну орієнтацію практики лише деякі аспекти акторів можуть вважатися релевантними задля досягнення її цілей, тому від акторів очікується активація ролі, що зосереджуються на діях, необхідних для виконання завдання. Проте, особливості медіації, що стосуються неформальності процесу та «відокремлення людей від проблем», є означенням існування актора, що бере участь у медіації, поза її межами. Особливістю медіації, таким чином, є розгляд акторів не лише з точки зору їхніх активних ролей, але як «цілісних особистостей», що є свідченням цілісного, а отже динамічного бачення акторів, залучених у медіацію. Динамічним таке сприйняття можна назвати через те, що учасники не є «зафіксованими» на одній позиції і не сприймають інших лише як роль, дії якої є попередньо структурованими та передбачуваними. Також залежно від активації інших ролей і перспектив, задаються різні варіанти майбутнього розвитку процесу медіації. Проте функціонування ролі в медіації все ж залишається не до кінця розкритим через унікальний характер кожної медіації. В ході дослідження було проаналізовано явище *perspective taking* та встановлено, що цей феномен, що є спробою індивіда уявити точку зору інших, є одним з інструментів, який часто рекомендується використовувати під час медіації. *Perspective taking* передбачає придушення власної точки зору та призводить до зменшення звичайних відмінностей і дистанцій між спостерігачем та «іншим». Таким чином, перспектива кожного з акторів в межах медіації постає не статичною,

а такою, що має потенціал до зміни. Крім того, це явище дозволяє передбачити рішення та дії інших, а отже передбачити динаміку розвитку медіації. Дослідження феномену діалогу, привело до висновку, що діалог є постійно присутнім і динамічним компонентом медіації, що існує між партіями, між партією і медіатором, у партії, якщо в ній більше одного актора та всередині самого актора через внутрішню зміну його позиції та ролі. Кожен з вищезазначених типів діалогу є джерелом динамічної зміни в процесі медіації. Розгляд темпоральної структури медіації зумовив висновок, що остання початково сприймається як обмежений у часі та направлений на вирішення певної проблеми процес. Проблема зазвичай постає негативним явищем. Це дає підстави вважати, що медіація з самого початку передбачає співвідношення емоційної та часової складових. В свою чергу, такі патерни взаємодії між акторами та партіями, як «послідовність» і «черговість», характеризують часовий і водночас рольовий аспект взаємодії всередині соціальної групи. Медіація віч-на-віч як процес із чіткими часовими та просторовими рамками, може змінюватися за своєю природою, щоб забезпечити здатність сторін досягти згоди. Однак медіацію можна розглядати не тільки як цілісне явище, а як процес із потенційним продовженням у суді у випадку якщо сторони можуть не дійти згоди. Розгляд просторової структури медіації привів до висновку, що в цій практиці простір є початково залежним від соціальних факторів і функціонує відповідно до конкретної логіки взаємодії сторін у процесі медіації. Так простір, що поділяється на відкритий (спільний) та приватний (особистий), корелює з вираженням інтеграції в інформаційний простір, а зміна, тобто перехід до іншої кімнати, є проявом виключення з нього. Таким чином, опозиція «всередині» і «зовні» в медіації відображається на рівні просторової організації. Стандартом для медіації як соціальної практики є можливість зміни в будь-який час публічного на приватне. Тобто своїми рішеннями актори вводять себе у новий простір, а отже

і контекст, де на основі інформації, яку вони там отримали, вони можуть приймати рішення, що матиме вплив на всі партії.

Дослідження медіації як практики розподілу ресурсів привело до висновку, що утворена в рамках медіації структура влади є відносно стабільною та статичною, оскільки одні актори, а саме конфліктуючі партії, мають більшу владу, ніж інші. Більш динамічним фактором є вплив і можливість його здійснювати на конфліктуючі партії, адже актори мають вплив у групі настільки, наскільки інші змінюються, задля того, щоб прийняти його ідеї. Цей феномен потрібно так само розглядати в комплексі з феноменом «позиції» акторів під час медіації. Існує кореляція між характером цілей, яких певна партія хоче досягти в медіації, і статусом окремого актора цієї партії. Таким чином, як компоненти взаємодії в медіації можна виділити соціально-емоційну поведінку та поведінку, що стосується виконання завдання медіації, ці дві складові взаємозалежними. Медіація є середовищем в якому штучним чином зрівнюється влада та статус конфліктуючих партій, зокрема через їх взаємне визнання. Тобто через уникнення змагальності, як динамічної логіки зміни домінування та підкорення, є підстава стверджувати про ізолювання конфлікту від природи його існування поза практикою медіації. Розгляд справедливості в контексті медіації, привів до висновків, що дії та вибір акторів під час медіації базується на їх уявленнях про справедливість, що в більшості випадків корелюють з соціально прийнятими стандартами, але можуть змінюватися через внутрішній діалог актора та перегляд власної позиції. Отже, можна сказати, що феномен медіації відображає демократизацію та деінституціоналізацію справедливості. Також, слід зазначити, що в медіації орієнтація на справедливість проявляється через надання можливості висловитися кожній з партій відповідно до правил, що всі вони встановили на початку процесу, та через регулювання балансу влади між партіями так само з точки зору результату медіації, задоволеність ним і його оцінку як справедливого.

Отже, в результаті комплексного аналізу єдності темпоральної, просторової та рольової структури медіації як динамічної практики можна зробити висновок, що медіація виступає унікальним комунікаційним середовищем, у якому нормою є можливість зміни після кожного висловлювання в аспекті певної теми, співрозмовнику та його оцінці, емоційному стані і просторі. Крім того, після кожного висловлення конфлікуючих партій процес медіації може бути завершений. Динамічна зміна ролей, що може відбутися у зв'язку зі зміною співрозмовника, а відповідно і простору, так само виявляє нелінійність медіації як процесу. Зміна публічного й приватного, що корелює зі перетворенням «невідомого» на «відоме» дає підстави стверджувати, що медіація як правило не є цілісним досвідом для жодного з учасників, якщо один з акторів не залучений до кожного етапу процесу. Тому медіацію можна розглядати комплексно лише на рівні абстракції та «відсторонення» від процесу. Однак в рамках комунікації в медіації присутня певна лінійність через однаковість тем, що обговорюватимуться на приватних і відкритих сесіях зі зміною лише певних їх аспектів, співрозмовників і просторових умов розмови. Проте всі ці елементи працюють в єдиній логіці розв'язання певної проблеми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурлакова, І., et al. “Культура і комунікація: перманентність та симбіоз в історичній ретроспективі.” *Social communications of the information society: theoretical and applied aspects*, 2020, ст. 28–65, <https://doi.org/10.18372/42479>.
2. Гук, О.Ф. “Аналіз поняття «культура поведінки» в гуманітарних науках.” *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.*, н. 17, 2012, ст. 173–178.
3. Кузьменко, Т.М. “Сутнісні характеристики та класифікація соціальних груп: референтна група: види та функції.” *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки.*, н. 18, 2013, ст. 64–78.
4. Судакова, В. “Культурні практики та проблеми їхньої модернізації в культурному просторі сучасних суспільств.” *The culturology ideas*, н. 17 (1'2020), 2020, ст. 165–177, <https://doi.org/10.37627/2311-9489-17-2020-1.165-177>.
5. Титаренко, Т.М. “Соціально-психологічні практики життєконструювання особистості.” *Акту. проблеми психології: психологічна герменевтика: зб. наук. праць ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, т. 2, н. 7, 2011, ст. 15–23.
6. Фурман, А., О. Морщакова. “Соціальна культура.” *Психологія і суспільство*, н. 1, 2015, ст. 26–36.
7. Abdul, Hussein Fattah Farea, and Yaser Hasan Salem Al-Mamary. “Conflicts: their types, and their negative and positive effects on organizations.” *International Journal of Scientific & Technology Research*, vol. 8, no. 8, Aug. 2019, pp. 10–13.
8. Aragaki, Hiro. “New UK report on mandatory ADR.” *Mediate.com*, 23 July 2021, <https://mediate.com/new-uk-report-on-mandatory-adr/>. Accessed 9 Feb. 2023.

9. Aronson, Edward. "Integrating leadership styles and ethical perspectives." *Canadian journal of administrative sciences / Revue Canadienne des sciences de l'administration*, vol. 18, no. 4, 2009, pp. 244–256., <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x>.
10. Bates, Frederick L. "Position, role, and status: a reformulation of concepts." *Social forces*, vol. 34, no. 4, 4 May 1956, pp. 313–321., <https://doi.org/10.2307/2573663>.
11. Bergman, Robert. "Conflict analysis needs better tools." *Mediate.com*, 10 Jan. 2023, <https://mediate.com/conflict-analysis-needs-better-tools/>. Accessed 9 Feb. 2023.
12. Bond, C. F., Kenny, D. A., Horn Broome, E., Stokes-Zoota, J. J., & Richard, F. D. (2000, July). Multivariate analysis of triadic relations. *Multivariate behavioral research*, 35(3), 397–426. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3503_05
13. Davis, Mark H. "Empathy." *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 443-467.
14. Dingle, Jonathan, and Judith Kelbie. *The Mediation Handbook 2014/15*. Unicorn Press, 2014.
15. Fidler, Hadassah. "Should therapists mediate? — A look at UK therapists." *Mediate.com*, 12 Apr. 2019, <https://mediate.com/should-therapists-mediate-a-look-at-uk-therapists/>. Accessed 9 Feb. 2023.
16. Fukuyama, Francis. "Scale and trust." *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*, Penguin, London, 1996, pp. 23–33.
17. Guise, Tony. "A tale of two pilots: a comparison of civil justice innovation in New York state and England & Wales." *Mediate.com*, 25 Feb. 2021, <https://mediate.com/a-tale-of-two-pilots-a-comparison-of-civil-justice-innovation-in-new-york-state-and-england-wales/>. Accessed 20 Feb. 2023.

18. Gülerce, Aydan, et al. "A Polylogue? Where and how to move with and in dialogue?" *New Ideas in Psychology*, vol. 32, 2014, pp. 80–87., <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2013.05.002>.
19. Hartnell, Norman. "Control and choices - a mediator's perspective." *The Family Law Company by Hartnell Chanot*, 17 July 2018, <https://www.thefamilylawco.co.uk/blog/mediation-and-collaboration/control-and-choices-a-mediators-perspective/>. Accessed 18 Feb. 2023.
20. Hartnell, Norman. "Ten top tips for mediation." *The Family Law Company by Hartnell Chanot*, 27 Sept. 2022, <https://www.thefamilylawco.co.uk/blog/mediation-and-collaboration/ten-top-tips-for-mediation/>. Accessed 20 Feb. 2023.
21. Haslanger, Sally. "What is a social practice?" *Royal Institute of philosophy supplement*, vol. 82, 2018, pp. 231–247., <https://doi.org/10.1017/s1358246118000085>.
22. Hirvonen, Onni. "Concepts of group recognition." *Thesis (Theoretical)*, Department of philosophy, Macquarie University, 2013, pp. 1–11.
23. Howard, Anna. "'Don't just do something. Sit there.' The power of silence." *Kluwer Mediation Blog*, 21 Dec. 2018, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/12/21/dont-just-do-something-sit-there-the-power-of-silence/>. Accessed 6 Jan. 2023.
24. Howard, Anna. "The soul of mediation & leaving a legacy for the next generation." *Kluwer Mediation Blog*, 9 Jan. 2019, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/06/13/soul-meditation-leaving-legacy-next-generation>. Accessed 5 Jan. 2023.
25. Howell, Rosemary. "Why are we still talking about apologies?" *Kluwer Mediation Blog*, 22 June 2022, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2022/06/22/why-are-we-still-talking-about-apologies/>. Accessed 4 Jan. 2023.

26. Irvine, Charlie. "A nudge to mediate: New report from England & Wales." *Kluwer Mediation Blog*, 18 Apr. 2023, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2023/04/18/a-nudge-to-mediate-new-report-from-england-wales/>. Accessed 4 May 2023.
27. Irvine, Charlie. "Brexit negotiated? Online dispute resolution will be more than an alternative." *Kluwer Mediation Blog*, 16 Dec. 2018, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/12/16/odr-will-be-more-than-an-alternative/>. Accessed 3 Feb. 2023.
28. Irvine, Charlie. "Mind the gap: mediation and justice." *Kluwer Mediation Blog*, 12 May 2014, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2014/05/12/mind-the-gap-mediation-and-justice/>. Accessed 3 Feb. 2023.
29. Irvine, Charlie. "Scotland and its mediation acts." *Kluwer Mediation Blog*, 10 July 2019, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2019/07/10/scotland-and-its-mediation-acts/>. Accessed 7 Feb. 2023.
30. Irvine, Charlie. "The thick line between mediation and arbitration (or why adr is a weasel word)." *Kluwer Mediation Blog*, 24 July 2021, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2021/07/24/the-thick-line-between-mediation-and-arbitration/>. Accessed 23 Feb. 2023.
31. Irvine, Charlie. "What do 'lay' people know about justice? An empirical enquiry." *International Journal of Law in Context*, vol. 16, no. 2, 2020, pp. 146–164., <https://doi.org/10.1017/s1744552320000117>.
32. Irvine, Charlie. "What mediators can learn from the UK's seven principles of public life." *Mediate.com*, 10 May 2010, <https://mediate.com/what-mediators-can-learn-from-the-uks-seven-principles-of-public-life/>. Accessed 10 Feb. 2023.
33. Irvine, Charlie. "Why mediators need to stop apologising about justice." *Kluwer Mediation Blog*, 13 Feb. 2020,

- <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2020/02/13/why-mediators-need-to-stop-apologising-about-justice/>. Accessed 3 Feb. 2023.
34. Jasso, Guillermina. "Emotion in justice processes." *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 321-347.
35. Joyce, Cynthia. "The impact of direct and indirect communication." *Independent Voice, the newsletter of the International Ombudsman Association*, Nov. 2012.
36. Kemp, Paul. "5 Life lessons we can learn from elephants." *The Worcester Family Mediation Practice*, 30 Nov. 2021, <https://www.twfmp.co.uk/post/5-life-lessons-we-can-learn-from-elephants>. Accessed 23 Feb. 2023.
37. Kemp, Paul. "How do I go about choosing a mediator?" *101 Questions Answered When Separating with Children*, edited by Rebecca Giraud et al., 2nd ed., Bath Publishing, Bath, 2019, pp. 44–45.
38. Kemp, Paul. "How do you expect me to mediate? My ex is a total nightmare." *101 Questions Answered When Separating with Children*, edited by Rebecca Giraud et al., 2nd ed., Bath Publishing, Bath, 2019, pp. 137–139.
39. Kemper, Theodore D. "Power and status and the power-status theory of emotions." *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 87-111.
40. Ketani, Amel. "Innovation in the way mediators and in particular family mediators are trained in England and Wales." *Mediate.com*, 16 Sept. 2020, <https://mediate.com/innovation-in-the-way-mediators-and-in-particular-family-mediators-are-trained-in-england-and-wales/>. Accessed 11 Feb. 2023.
41. Kishore, Shyam. "The evolving concepts of neutrality and impartiality in mediation." *Commonwealth Law Bulletin*, vol. 32, no. 2, 2006, pp. 221–225., <https://doi.org/10.1080/03050710600907056>.

42. Longbottom, Chris. "Mediate or medi(wait)?" *Family Law*, 3 Dec. 2018, https://www.familylaw.co.uk/news_and_comment/when-is-the-best-time-to-mediate.
43. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Emotions: how feelings become part of social action." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 143–156.
44. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Introduction: is society something big?" *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Routledge, Abingdon, Oxon, 2020, pp. 1–14.
45. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Practice or the pressure to act." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 156–171.
46. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Reciprocity: how social relations emerge from joint action." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 49–63.
47. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Sequentiality : how interaction is structured as a process." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 16–32.
48. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Social Roles: what we are to each other." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 77–93.
49. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Structural problems of action: how we adjust to the circumstances." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 130–143.
50. Maiwald, Kai-Olaf, and Inken Suerig. "Taking the perspective of others: who we are as far as others are concerned." *Microsociology: A Tool Kit for Interaction Analysis*, Oxon, Abingdon, 2020, pp. 63–77.

51. Marsh, Bill. "Dung beetles and basics." *Kluwer Mediation Blog*, 4 Mar. 2018, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/03/04/dung-beetles-basics/>. Accessed 5 Jan. 2023.
52. Mc Breen, John, et al. "Linking norms and culture." 2011 Second International Conference on Culture and Computing, 2011, <https://doi.org/10.1109/culture-computing.2011.11>.
53. Meyer, Christian. "Face-to-face communication." *The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy*, Oct. 2016, pp. 1–9., <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect045>.
54. Morek, Rafal. "The future of ADR and civil justice in England and Wales." *Kluwer Mediation Blog*, 18 Jan. 2019, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2019/01/18/the-future-of-adr-and-civil-justice-in-england-and-wales/>. Accessed 3 Feb. 2023.
55. Nadja Alexander, Samantha Clare Goh, Ryce Lee. "What's happening in international mediation in 2021?" *Kluwer Mediation Blog*, 17 Mar. 2021, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2021/03/17/whats-happening-in-international-mediation-in-2021/>. Accessed 3 Jan. 2023.
56. Peterson, Gretchen. "Cultural theory and emotions." *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 114-133.
57. Pokotylo, Elina. "Interaction within the mediation framework." Taras Shevchenko National University of Kyiv, Publishing Center «Kyiv University», 2023, pp. 364–369.
58. Reckwitz, Andreas. "Toward a theory of social practices." *European Journal of Social Theory*, vol. 5, no. 2, 2002, pp. 243–263, <https://doi.org/10.1177/13684310222225432>.
59. Reeves, Christopher. "Preparing for mediation: six need-to-knows for uk clients." *Mediate.com*, 22 Apr. 2019, <https://mediate.com/preparing-for-mediation-six-need-to-knows-for-uk-clients/>. Accessed 11 Feb. 2023.

60. Ridgeway, Cecilia L. "Expectation states theory and emotions." *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 347-368.
61. Robey, Jane. "'No fault' divorce is great, but it's time to move the conversation on." *Family Law*, 10 Mar. 2022, https://www.familylaw.co.uk/news_and_comment/no-fault-divorce-is-great-but-it-s-time-to-move-the-conversation-on?fbclid=IwAR3emgaFO3L6guhzyHBCzYcEbhAVqbW68BeyDr34kPD7kViYLf6My1_538g.
62. Robey, Jane. "How can I get the most out of mediation?" *101 Questions Answered When Separating with Children*, edited by Rebecca Giraud et al., 2nd ed., Bath Publishing, Bath, 2019, pp. 45–46.
63. Sharp, Gene. "The meanings of non-violence: a typology (revised)." *Journal of Conflict Resolution*, vol. 3, no. 1, 1959, pp. 41–64, <https://doi.org/10.1177/002200275900300104>.
64. Stefanova, Radoslava, and Ettore Greco. "Typology of conflict resolution." Helmut Kohl Institute for European Studies in Cooperation with TEPSA, *The Role of the EU in Solving Conflicts in Its Periphery: What Can a Civilian Power Do?*, 1997, pp. 1–10.
65. Streeck, Jurgen, et al. "Embodied interaction in the material world: an introduction." *Language in Society*, 15 Aug. 2011, pp. 1–26., <https://doi.org/10.1017/s0047404512000711>.
66. Sturrock, John. "Argument, dialogue, compassion – and mediation." *Kluwer Mediation Blog*, 25 July 2022, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2022/07/28/argument-dialogue-compassion-and-mediation>. Accessed 4 Jan. 2023.
67. Sturrock, John. "Dear president Putin... a thought experiment." *Kluwer Mediation Blog*, 28 April 2022,

- <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2022/04/28/dear-president-putin-a-thought-experiment/>. Accessed 10 Jan. 2023.
68. Sturrock, John. “Reflections on mediation in practice and bringing parties together.” *Kluwer Mediation Blog*, 28 May 2022, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2022/05/28/reflections-on-mediation-in-practice-and-bringing-parties-together/>. Accessed 10 Jan. 2023.
69. Sturrock, John. “The Edinburgh Declaration of international mediators, May 2018.” *Kluwer Mediation Blog*, 28 May 2018, <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/05/28/edinburgh-declaration-international-mediators-may-2018/>. Accessed 5 Jan. 2023.
70. Thamm, Robert A. “The classification of emotions.” *Handbook of the Sociology of Emotions*, edited by Jan E. Stets and Jonathan H. Turner, Springer, New York, NY, 2006, pp. 11–35.
71. Walthall, Margaret, and Eric B. Dent. “The leader–follower relationship and follower performance.” *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 21, no. 4, Oct. 2016, pp. 5–30., <https://doi.org/10.9774/gleaf.3709.2016.oc.00003>.
72. Woods, Charlie. “The nature of relationships.” *Kluwer Mediation Blog*, 8 Aug. 2022, <https://mediationblog.kluwerarbitration.com/2022/08/08/the-nature-of-relationships/>. Accessed 3 Feb. 2023.