



Андрій Ігоревич Гусєв,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри загальної та практичної
психології Інституту менеджменту та психології
Університету менеджменту освіти НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 159.99

ДО ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕДІАТОРІВ

Робота посвячена аналізу десятилітнього опыта обучения медиации психологов, юристов и педагогов в контексте личностно ориентированного подхода к подготовке специалистов помогающих профессий. Выделены ценностный, теоретический, прикладной и личностный уровни проблем обучения. Процесс усвоения «нейтральной» профессиональной позиции медиатора рассматривается как кризис профессиональной идентичности, механизм выхода из которого может быть описан благодаря теории личностного изменения П. В. Лушина как «изменение-переход» к новой идентичности, сопровождающийся приобретением принципиально новых профессиональных возможностей.

Ключевые слова: личностно ориентированный подход, медиация, нейтральность, личностное изменение.

The paper analyzes a decade of experience of training of psychologists, lawyers and teachers as a mediators in the context of personality oriented approach to training specialists of helping professions. Evaluative, theoretical, applied and personal levels of the problems of learning are allocated. The process of assimilation of the "neutral" position of the professional mediator is seen as a crisis of professional identity, an exit mechanism which can be described by the theory of personal change by P.V. Lushin, as "change-transition" to a new identity, accompanied by the acquisition of brand new professional opportunities.

Key words: personality-oriented approach, mediation, neutrality of mediator, personal change.

Медіація в Україні понад 20 років має статус «інноваційної» технології, незважаючи на те, що за цей час вона пройшла успішне випробування практично в усіх сферах суспільного життя і отримала державну підтримку на рівні Міністерства освіти і науки. Однак відсутність законодавчого закріплення медіації та появи професії медіатора зумовлює те, що навчання медіаторів відбувається у рамках додаткової освіти та різних «спеціалізацій» на базі громадських організацій та декількох ВНЗ. Головним чином, до навчання долучаються ті фахівці, чия основна діяльність пов'язана з конфліктами, і які бажають збагатити власний професійний арсенал новою технологією їх розв'язання. Таким чином, навчання медіаторів (окрім медіації однолітків) – це завжди навчання дорослих, які мають іншу професійну ідентичність.

З методичної точки зору особливістю будь-якого «інноваційного» періоду впровадження технології є те, що навчання відбувається за зразком побудови навчальних тренінгових програм у тих країнах, чий тренер навчав вітчизняних медіаторів. Так, в Україні співіснують американська, англійська, австрійська та німецька моделі медіації. Однак необхідно зазначити, що вітчизняними тренерами напрацьовано багатий досвід навчання медіації, який враховує місцеві

культурні та ментальні особливості. Значна частина тренерів є не лише діючими медіаторами, але і фаховими університетськими науково-педагогічними працівниками, які мають значний педагогічний досвід. До того ж останнім часом відбувається постійне зростання професійної спільноти медіаторів за рахунок збільшення кількості громадських організацій та об'єднань, а також навчальних закладів, де навчають медіації. Актуальними є спроби осмислення вітчизняного досвіду викладання медіації у контексті поєднання кращих зарубіжних та вітчизняних напрацювань у цій сфері.

У цій статті ми спробуємо проаналізувати досвід навчання медіації під кутом зору особистісно орієнтованого підходу до підготовки фахівців допоміжних професій, що розробляється на кафедрі загальної та практичної психології Університету менеджменту освіти НАПН України під керівництвом професора П. В. Лушина [12].

Зміст вітчизняних публікацій з питань медіації також відображає її «інноваційний» статус у суспільстві. В існуючій літературі наголос робиться на перевагах застосування та проблемах впровадження цієї технології, а не на таких «технічних аспектах», як тонкощі навчання [1; 2; 7–9]. Окрім того, впровадженням медіації та виданням літератури з цього



питання тривалий час займались профільні громадські організації, до завдання яких не входило повноцінне науково-методичне забезпечення навчального процесу та всебічне осмислення тих психологічних та соціальних ефектів, що відбуваються. Цими питаннями цікавиться вузьке коло фахівців, безпосередньо зайнятих проведенням тренінгових занять з майбутніми медіаторами. У контексті чергової (п'ятої) спроби законодавчого унормування медіації на державному рівні спільноту медіаторів-практиків набагато більше цікавлять питання внесення змін до існуючих законопроектів та підготовка стандартів практики медіаторів, ніж методичні та психологічні аспекти навчання.

Про психологічні, соціальні ефекти впровадження медіації та психологічні ефекти участі у медіаційній процедурі йдеться у літературі, що присвячена проблематиці відновного підходу до розв'язання кримінальних конфліктів. У ній застосовується модифікована медіаційна процедура під назвою «примирна зустріч» [9] або близька до медіації технологія «коло примирення» [10]. Глибинний філософський та психологічний аналіз «трансформації конфлікту» на міжособистісному та соціальному рівні також здійснено у праці Р. Буша та Дж. Фолджера «Що може медіація. Трансформативний підхід до конфлікту» [4].

Методологічні та психологічні аспекти навчання медіації частково розглянуто в літературі, присвяченій медіації у ЗНЗ. У цій сфері зі зрозумілих причин вітчизняними фахівцями більш інтенсивно здійснюється діяльність з адаптації інокультурних навчальних програм до умов вітчизняної системи освіти. Зразком такої адаптації є діяльність співробітників Одеської обласної групи медіації, які в авторському посібнику «Медіація в школі: український досвід впровадження» пропонують дві адаптовані та апробовані програми навчання дітей-медіаторів різного віку, а також методику покрокового впровадження медіації у вітчизняній школі [11].

Увагу привертає стаття Г. Пікера та К. Рюкерта «Роздуми про навчання медіації». Вона присвячена спробі поставити перед науковцями питання: що означає «навчити медіації», а також які особистісні зміни мають спіткати майбутнього медіатора [8]?

Метою статті є узагальнення та аналіз досвіду навчання медіації психологів, юристів та педагогів у контексті особистісно орієнтованого підходу до підготовки фахівців допомагаючих професій.

У цій статті буде використано узагальнення десятирічного досвіду навчання медіації представників цих спеціальностей у складі тренерської команди Одеської обласної групи медіації.

До складу професійних навичок медіатора входять:

- *професійна позиція*, що базується на певній системі цінностей, специфічному розумінні природи виникнення конфлікту, нейтральному ставленні до його учасників та здатності зайняти відсторонену позицію під час посередництва у конфліктній ситуації;

- *процедурна складова* – знання процедури медіації та здатність до її проведення;

- *комунікативна складова*, що містить навички активного слухання, вміння спілкуватись «нейтральною» мовою та навички роботи з емоціями іншої людини;

- *психологічна складова* – особистісні якості, що допомагають людині бути ефективним комунікатором та посередником у конфлікті.

Серед особистісних якостей, якими має володіти медіатор, виокремлюють вміння: слухати та аналізувати; чітко висловлювати власні думки; проявляти гнучкість у мисленні та поведінці; керувати власними емоціями, бути доброзичливим і, разом з тим, працездатним, наполегливим та терплячим під час досягнення цілей; бути терпимим до критики та вільно працювати в агресивному середовищі. Важко не погодитись з тим, що «ці якості та компетенції, – як зазначає О. Аллахвердова, – повинні бути притаманні не лише медіаторам, а й багатьом фахівцям, які працюють з людьми» [1]. Ми не будемо приділяти цій складовій значну увагу тоді, коли вікові психологічні зміни стають на заваді професійному зростанню фахівця.

Головний акцент у дослідженні нами зроблено на розкритті психологічних механізмів засвоєння нової професійної позиції та відповідного ціннісного та світоглядного її «забезпечення» фахівцями, основні професії яких передбачають наявність чітких професійних та світоглядних переконань.

Опишемо декілька типових проблем, з якими стикаються тренери під час навчання медіації.

Першу проблему, характерну для багатьох початківців, які є досвідченими фахівцями в інших галузях знань, пов'язаних з розв'язаннями конфліктів, можна позначити фразою: «а я вже цим і так займаюсь». Як зазначають австрійські науковці Г. Пікер та К. Рюкерт: «це ті спеціальності (*наукові співробітники, юристи, психологи, психотерапевти, фахівці соціальних професій* – курсив наш), представники яких упевнені, що завжди займались медіацією і після отримання спеціалізованої освіти, не завжди позбавляються від цієї омани» [8]. Необхідно зазначити, що практично у кожній групі вітчизняних фахівців вищезазначених профілів на початку навчання присутні учасники, які, поверхнево ознайомившись з принципами та етапами медіаційної процедури, починають проводити паралелі з особистим життєвим та професійним досвідом розв'язання конфліктів, проголошуючи «тотожність» власних та медіаційних підходів. Суть цієї «пастки» полягає у тому, що медіаційна технологія базується на більш простих та ефективних прийомах роботи з конфліктами, джерела яких сягають давніх часів та досвіду розв'язання конфліктів у традиційних культурах. Тому не дивно, що досвідчені фахівці часто використовують схожий набір прийомів розв'язання конфліктів, але з іншої професійної та особистісної позиції.

Другою проблемою є те, що подібний погляд на медіаційну технологію не дозволяє учасникам тренінгу усвідомити унікальність нейтральної професійної



позиції медіатора, що є базовою умовою для успішного застосування інших компонентів процедури та заважає виявити і зрозуміти технологічні сторони медіаційного процесу. До того ж власні професійні навички часто стають на заваді у засвоєнні нового погляду на можливості розв'язання конфліктів та власну роль у цьому процесі.

Однією з головних перепон у процесі засвоєння медіаційних компетенцій є неспівпадіння професійних «точок зору» на конфлікт та способи його розв'язання у медіації та інших допоміжних практиках.

Так, у психологів та психотерапевтів професійна позиція вимагає пошуку психологічних першоджерел виникнення конфлікту. Кожен з них шукає ці першоджерела на різній «глибині» психіки людини залежно від уявленень та філософії того напрямку психологічної допомоги, який сповідує фахівець. Такий підхід часто йде у розріз з медіаційним принципом «орієнтації на майбутнє». Він передбачає наступне: конфліктну ситуацію краще розв'язувати на основі того, що вона є такою, і більш раціональним буде подумати, як діяти далі, ніж розбиратись у першопричинах того, що трапилося. У результаті психологи, які навчаються медіації, починають відчувати «поверхневість» розгляду проблеми та зневіру у тому, що «недостатньо глибоко» розглянутий конфлікт може бути успішно розв'язано на «раціональному рівні».

Необхідно звернути увагу, що ще Х. Бесемер вказував на наявне протиріччя між «теоретичними дослідженнями конфлікту та моделями медіації для його опрацювання». Учений мав на увазі, що під час медіації учасники не намагаються розібратись з глибинними причинами конфлікту, а більше зосереджуються на проблемі виходу з ситуації, відповідно до принципу: «менше про минуле, більше про конкретне, актуальне розв'язання конфлікту» [3].

На практиці така невідповідність проявляється в тому, що на етапі вислуховування сторін фахові психологи починають несвідомо займатись збором «психологічного анамнезу» та пошуком причин конфлікту, переходячи з посередницької позиції на позицію консультанта або психотерапевта.

У юристів проблеми з неспівпадінням професійних позицій пов'язані з неможливістю «переступити» через переконання, що:

- все має бути вирішено за законом;
- одна зі сторін конфлікту завжди винна більше за другу, а тому одна зі сторін суперечки завжди програє.

Якщо людям довірити розв'язання власного конфлікту, то вони обов'язково зроблять це всупереч закону.

Упевненість у тому, що розв'язання конфлікту є можливим лише за законом призводить до неможливості прийняти одне з базових положень медіації про те, що люди «є власниками свого конфлікту», а державі (в особі юристів) не завжди потрібно втручатись, як сторони конфлікту домовились розв'язати суперечку. Учасники-юристи, особливо адвокати, часто висловлюють побоювання стосовно того, що в результаті самостійного розв'язання конфлікту одна зі

сторін може отримати меншу матеріальну вигоду, ніж та, на яку вона могла претендувати «за законом». Подібна ситуація сприймається юридичною свідомістю однозначно – як програш та «порушення прав». При цьому не допускається думка, що людина при розв'язанні конфліктної ситуації, пов'язаної, наприклад, із розділом майна, може враховувати не лише матеріальні чинники, а необхідні емоційні та часові ресурси, історію взаємин між сторонами. На практиці це породжує сумніви у тому, що люди не здатні розв'язувати власні суперечки без допомоги юристів. Особливу проблему викликає переконання, що у конфлікті може бути лише одна «правда», встановлена за допомогою юридичних процедур. Представники юридичних спеціальностей часто відчують недовіру до медіації, стикаючись з тим, що не завжди цей підхід працює з «правдою» в юридичному її розумінні, а частіше – з історіями людей та їхнім суб'єктивним розумінням правди та справедливості.

Зазначимо, що у цьому випадку ми маємо приклад прояву так званої філософії «приватизації конфлікту», що становить основу професійної позиції юристів, на чому наголосив всевітньо відомий норвезький кримінолог Н. Крісті у праці «Конфлікт як власність». У ній висвітлено проблему «монополії юристів» на конфлікти та відчуження самих людей від розв'язання власних проблем [6].

Третьою проблемою для педагогів стає те, що власна професійна позиція передбачає експертність їхнього погляду на будь-яку проблему та знання «правильного» шляху практичного виходу з будь-якої ситуації. Окрім того, педагоги «старої» школи намагаються займати позицію судді у питаннях моралі. Зрозуміло, що подібна професійна спрямованість стає на заваді напрацюванню нейтральної позиції, що не дозволяє медіатору надавати поради, підштовхувати учасників до «правильного» варіанту розв'язання ситуації, а також давати моральну оцінку їхнім діям під час конфлікту. Якщо в юристів наявне певне уявлення про можливість «змагання» позицій та наявність варіантів прийнятних поглядів на проблему, то ступінь авторитарності представників традиційної пострадянської педагогіки у певних випадках викликає сумніви. Виникає проблема неможливості утримання від порад у процесі прийняття сторонами рішень та труднощі з толерантним ставленням до учасників «морально неоднозначних» ситуацій.

Необхідно звернути увагу, що за наявності конфлікту між професійними позиціями, ми маємо на увазі не лише поодинокі випадки «відкритого» несприйняття медіаційного світогляду з боку представників інших спеціальностей, а намагаємось визначити причини прихованих, неусвідомлюваних учасниками суперечностей, що у процесі навчання проявляються у вигляді труднощів опанування технічної складової медіаційних навичок.

У процесі опанування медіаційних компетенцій визначальну роль відіграє засвоєння учасниками професійної позиції медіатора, що є неможливим



без наявності «внутрішньої згоди» зі світоглядними та ціннісними підвалинами медіації. На професійну позицію «нанизуються» інші складові медіаційної технології, а за наявності правильно сформованої позиції, навіть недосконалий рівень опанування процедурної та прикладної складової дозволяє учасниками тренінгу успішно виконувати посередницьку функцію медіатора.

Також необхідно зазначити, що на практиці навчання медіації напрацьовано багатий досвід навчання «нейтральній позиції». Змістовне наповнення цього поняття в кодексах різних організацій не завжди співпадає. Наприклад, в етичному кодексі «Українського центру порозуміння» співіснують поняття: «*неупередженість* – медіатор діє однаково в інтересах обох сторін, незважаючи на вік, стать, соціальний статус, расу, колір шкіри, мову, релігію, політичні або інші переконання, національне чи соціальне походження, майновий стан, народження чи інше положення» та «*нейтральність* – медіатор не повинен мати особистої зацікавленості в певному варіанті розв'язання конфлікту. Відповідно до цього, медіатор не нав'язує сторонам власні судження і будь-які варіанти розв'язання спору» [10].

Більшість фахівців з навчання медіації згодні з тим, що дотримання цих принципів забезпечується наявністю у медіатора певної системи поглядів та цінностей, що забезпечують можливість входження в конфлікт у ролі нейтрального посередника. Нагадаємо, що філософія медіації базується на фундаментальних принципах.

- 1) У кожного є власні правда та бачення. І це є цінним.
- 2) Кожна людина має право на реалізацію власних інтересів.
- 3) Медіація заснована на рівності сторін.
- 4) Інша людина є іншою, інакшою. І це є цінним.
- 5) Кожна людина є експертом власної ситуації і краще за інших знає, що їй потрібно.
- 6) Медіація не шукає винних. У конфлікті у кожного є своя частка провини за те, що ця ситуація трапилася, тому медіація не виділяє винних і міру вини [12].

Таким чином, проблеми підготовки починають перетинатись з проблемами суспільного буття та свідомості. В умовах суспільства, де превалюють «ліберально-демократичні» цінності, у процесі навчання викладачі майже не стикаються з проблемою їх масового несприйняття та наявності у суспільстві альтернативної системи переконань. Тому у США сповідують більш «лояльний» підхід до підготовки медіаторів, тренуючи їх упродовж 40 годин, паралельно вказуючи на ціннісні коріння медіаційної технології.

В умовах пострадянського суспільства виникає нехарактерне для тренінгової форми проведення занять, завдання практичного засвоєння системи цінностей, що не є однозначно прийнятими у суспільстві.

З погляду традиційної методології виникає протиріччя між тренінговою формою навчання, спрямованою на засвоєння практичних навичок та змістом

навчального матеріалу, що у традиційних підходах потребує більш тривалих та фундаментальних форм організації та проведення занять. Практичний досвід підтверджує, що відносно невеликої кількості годин навчання вистачає для засвоєння учасниками тренінгу ціннісного фундаменту медіації на практичному, прикладному рівні.

З психологічної точки зору розв'язати це протиріччя нам допомагає теорія особистісного змінення П. В. Лушина. У ній описано механізм переходу до нової ідентичності (одномоментна «зміна-перехід»), під якою розуміють незворотній, нелінійний, малопередбачуваний та імовірний процес зміни конфігурації ідентичності, що містить складну відкриту смисловою систему, де передбачено можливість переходу до принципово нових можливостей. При цьому П. В. Лушин трактує ідентичність як «систему смислових диспозицій особистості, що зумовлюють самоорганізацію відкритої системи особистості в певному багаторівневому контексті» [8].

Згідно з цією теорією, у процесі навчання медіації представників інших спеціальностей маємо справу з кризою професійної ідентичності. На момент проходження кризи особистість опиняється в ситуації невизначеності смислових підвалів власного професійного буття. Багато учасників тренінгу описують власні враження від знайомства з медіаційними підходами до розв'язання конфліктів з використанням термінів переживання кризи («нічого не зрозуміло», «хіба ж так можна робити», «я себе тривалий час відчувала якоюсь дурепоєю») та часто перебувають у кризових емоційних станах – від розпачу до агресії.

Успішність виходу з цієї ситуації залежить як від особистісних рис (відкритість досвіду, толерантність до невизначеності, спонтанність, здатність ризикувати), так і від волі суб'єкта. Зазначимо, що не всі учасники тренінгу є здатними до розширення власних професійних ролей та системи переконань. Тому для деякого перше триденне заняття стає своєрідною «примірною» новою професійною позицією, після чого людина має змогу свідомо відмовитись від подальшого навчання (у середньому це 10–15 % учасників).

Вихід з невизначеної ситуації пов'язано з набуттям особистістю нової конфігурації професійної ідентичності, що може призвести до набуття принципово нових можливостей (у нашому випадку – можливості виконувати функцію медіатора). Учасники тренінгу, які «схопили» медіаційну логіку, демонструють навчальні приклади успішного медіювання та швидко починають довіряти надійності медіаційної процедури, що є вірною ознакою набуття нової професійної ідентичності.

Таким чином, в Україні напрацьовано 20-річний досвід навчання медіації, що потребує узагальнення та осмислення. У процесі навчання медіації психологів, юристів та педагогів можна виділити декілька рівнів взаємопов'язаних проблем: *ціннісний, теоретичний, прикладний та особистісний*. Базовою складовою медіаційних навичок є «нейтральна» професійна



позиція медіатора, світоглядні та ціннісні підвалини якої не завжди збігаються зі світоглядними основами інших допомагаючих професій. Насамперед ці протиріччя проявляють себе на рівні засвоєння процедурних та технологічних аспектів медіаційної технології. У процесі навчання учасники тренінгів потрапляють в ситуацію кризи професійної ідентичності, механізм виходу з якої можна описати за допомогою теорії особистісної зміни П. В. Лушина, як «зміну-перехід» до нової професійної ідентичності, що супроводжується набуттям принципово нових професійних можливостей.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у подальшому розкритті психологічних механізмів функціонування медіації та створенні вітчизняної її моделі, що враховувала б культурні, історичні та психологічні особливості членів українського суспільства.

Використані літературні джерела

1. *Аллахвердова О. В.* Конфликты, медиация, психология [Текст] / Отв. ред. О. П. Вечерина // Медиация: теория, практика, перспективы развития: сб. материалов Первой всероссийской научно-практической конференции (23–24 апреля 2015 г., Москва). – М.: ФГБУ «ФИМ», 2015. – С. 17–23.

2. Альтернативні підходи до розв'язання конфліктів: теорія і практика застосування [Текст] / Уклад.: Н. Гайдук, І. Сенюта, О. Бік, Х. Тешко. – Львів: ПАІС, 2007. – 296 с.

3. *Бесемер Х.* Медиация. Посредничество в конфликтах [Текст] / Х. Бесемер. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 176 с.

4. *Буш Р. А. Б., Фолджер Дж. П.* Что может медиация. Трансформативный подход к конфликту [Текст]:

пер. с англ. / Р. А. Б. Буш, Дж. П. Фолджер. – К.: Издатель Захаренко В. А., 2007. – 264 с.

5. *Зер Г.* Зміна об'єктива: новий погляд на злочин та правосуддя [Текст] / пер. з англ. М. Яковлева; Г. Зер. – К.: Унів. вид-во «Пульсари», 2004. – 224 с.

6. *Кристи Н.* Конфликт как собственность [Текст] / Н. Кристи // Правосудие по делам несовершеннолетних. Перспективы развития. – Вып. 1. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 1999. – 156 с.

7. *Лушин П. В.* Психология личностного изменения [Текст] / П. В. Лушин. – Кировоград: Полігр.-вид. центр ТОВ «Імекс ЛТД», 2002. – 360 с.

8. Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями [Текст] / Сост.: Г. Мета, Г. Похмелькина; перевод с немецкого Г. Похмелькина. – М.: Изд-во «VERTE», 2004. – 320 с.

9. Пособие ведущего программ примирения потерпевших и правонарушителей [Текст]. – К.: Украинский Центр Согласия, 2005. – 56 с.

10. *Праніс К., Стюарт Б., Уедж М.* Кола примирення. Від злочину до повернення в громаду [Текст]: пер. з англ. / К. Праніс, Б. Стюарт, М. Уедж. – К.: Видавець Захарченко В. О., 2008. – 272 с.

11. *Терещенко І. Г., Гусева А. В., Гусев А. І.* Медиация в школе: украинский опыт внедрения [Текст] / И. Г. Терещенко, А. В. Гусева, А. И. Гусев // Информационно-исследовательский центр «Интеграция и развитие». – К.: Золотые ворота, 2013. – 150 с.

12. Особистісно-орієнтована підготовка майбутніх психологів у системі післядипломної педагогічної освіти: посібн. / П. В. Лушин, Н. Ю. Волянчук, О. В. Брюховецька та ін.; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/8318/>

