

відповідальності, довіри одне до одного.

Управління результатом діалогу, насамперед, має справу з управлінням очікуваннями. Воно створює загальне розуміння того, що необхідно для розуміння, поліпшення взаємин і здатності спілкуватися, а також яким чином це буде досягнуто за допомогою уточнення і узгодження очікування щодо того, що люди будуть робити і як вони будуть себе вести під час діалогу. Управління очікуваннями використовує ці угоди як основу для проходження за процесом, наглядом за його ефективністю, а також для якісного поліпшення відносин [1, с. 23].

Таким чином, основою для побудови конструктивної взаємодії в технічному університеті є застосування медіації та діалогу. Комунікативні навички допомагають формувати в собі позитивне ставлення до людей, здатність пізнавати світ шляхом діалогічного спілкування, будувати міцні, сталі зв'язки у різноманітних спільнотах без розділеностей.

Список використаних джерел:

1. Як, коли, де працює діалог. Практичний посібник / за заг. ред. К. Гусевої, Д. Проценко. – К.: Координатор проектів ОБСЄ в Україні, 2019. – 51 с.
2. Єнін М., Макаренко Д., Северинчик О. Медіація в освітньому просторі закладів вищої освіти: у пошуках моделі та способів організації. – Режим доступу: <http://visnyk-psp.kpi.ua/article/view/194984/195233>.

Анастасія Мартиневич,

координатор з міжнародної діяльності навчально-наукового інституту комунікацій ЗУНУ, магістр з міжнародного права (Україна)

ІНСТИТУТ ВІЙСЬКОВОЇ МЕДІАЦІЇ В УКРАЇНІ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

Мирне вирішення конфліктів є не лише загальним принципом, що регулює міжнародні відносини, а й невід'ємною складовою соціальної взаємодії. Ця

правова та соціальна норма знаходить своє відображення у низці універсальних джерел, які мають обов'язковий характер для їх суб'єктів, але є складною у своїй реалізації та дотриманні. Така складність обумовлюється проблемою конфлікту як соціального явища, що водночас є невід'ємною складовою будь-якої сфери: економічної, політичної, ідеологічної, військової, управлінської та інших. Засоби вирішення конфліктів можуть слугувати гарантією дотримання та забезпечення принципу на всіх рівнях взаємодії.

У дослідженні з конфліктології щодо засобів запобігання конфліктам зазначено, що медіація є інструментом для попередження конфліктних ситуацій та управління ними [1, с. 355]. Міжнародна доктрина відносить медіацію до дипломатичних методів вирішення спорів. Статут Організації Об'єднаних Націй визначає медіацію як важливий засіб мирного врегулювання спорів і конфліктів, і вона зарекомендувала себе як ефективний інструмент вирішення як міждержавних, так і внутрішньодержавних конфліктів, що включає також функції сприяння збереженню миру та запобігання війні.

Введення правового режиму воєнного стану та мобілізація призводять до значних змін у розгляді судових справ, в яких військовослужбовці є учасниками. Проте правове регулювання судового провадження за участю військових не завжди адекватно відповідає поточному стану справ, а в деяких випадках – сам судовий розгляд може бути заблокований [2]. Медіація може стати ефективним інструментом у вирішенні справ, де одна зі сторін перебуває у складі Збройних Сил України та суд зобов'язаний зупиняти провадження відповідно до процесуальних кодексів. Цей підхід дозволяє зберегти взаємовідносини між сторонами, забезпечує конфіденційність обговорень, гнучкість у пошуку рішень, що враховують інтереси обох сторін, швидкість та ефективність у вирішенні спорів, що особливо важливо у військовому контексті, де час може мати критичне значення, а також підтримує можливість вирішення поза судом, дозволяючи сторонам самостійно контролювати процес розв'язання конфлікту.

Дослідження з ментального здоров'я українців, яке було проведене американською неприбутковою організацією, з метою впровадження рішень для

подолання наслідків травм, пов'язаних з збройним конфліктом Росії в Україні підкреслили значне число ветеранів бойових дій, які відчують потребу в психологічній підтримці через сімейні конфлікти – це стосується близько 54% учасників [3, с. 17]. У такому контексті медіація стає надзвичайно корисним інструментом, оскільки дозволяє ефективно вирішувати суперечки, зменшувати напругу та сприяти мирному врегулюванню конфліктів у сімейному оточенні. Вона забезпечує можливість конструктивного діалогу, враховуючи психологічні потреби учасників конфлікту, що може сприяти поліпшенню їхнього ментального стану та взаєморозумінню всередині сімейних відносин.

Наразі зароджується інтерес до вивчення потенціалу ролі медіатора у системі органів військового управління, для яких існує безліч моделей. Поки що це питання залишається відкритим, а існуючі моделі здебільшого ґрунтуються на прикладі цивільної медіації та інституті військових омбудсменів, які діють в багатьох державах, що є важливим аспектом забезпечення справедливості, діалогу та розв'язання конфліктів у військовому середовищі. Військова медіація, як ефективний інструмент конфліктного урегулювання, доповнює роботу військових омбудсменів, які відповідають за захист прав військовослужбовців. Спільна робота цих інститутів сприяє створенню більш прозорого, справедливо-го та згуртованого військового середовища, де конфлікти вирішуються за мирними шляхами, а права та інтереси учасників враховуються належним чином. Військова медіація і військові омбудсмени спільно забезпечують підтримку, консультації та захист прав та добробуту військовослужбовців та їхніх сімей, сприяючи мирному та гармонійному функціонуванню військових структур. Інститути омбудсмена у справах збройних сил можна розділити на три категорії: інститути загального омбудсмена, які мають загальну юрисдикцію, що поширюється і на військовослужбовців; спеціалізовані інститути військового омбудсмена, які мають винятковий мандат на отримання скарг від військово-службовців або збройних сил; і Генеральні інспектори, яких іноді називають "внутрішніми механізмами розгляду скарг", які є механізмами розгляду скарг, що не є незалежними від збройних сил, а перебувають у структурі міністерства

оборони [4, с. 1]. Цей внутрішній, незалежний медіаційний орган дозволяє будь-якому військовослужбовцю, незалежно від звання, звернутися до вищого керівництва своєї установи або відомства для вирішення спору, який він або вона може мати з військовою адміністрацією або ієрархією. Принцип права військовослужбовців звертатися до найвищого рівня своєї ієрархії для відстоювання своїх прав є принципом, визнаним і широко прийнятим у міжнародному співтоваристві. Багато країн створили інституції, що дозволяють їм дотримуватися цих принципів. У Франції ця місія покладена на інспекції (загальні або спеціалізовані), які безпосередньо підпорядковані міністру збройних сил або начальникам штабів. У бельгійських збройних силах створено Генеральний директорат з питань медіації. У Сполучених Штатах інститути омбудсмена є в кожному виді збройних сил, які розкидані по всій країні. Досвід показує, що можливість звернутися до визнаного і незалежного органу є гарантією більшої підтримки і кращої згуртованості серед усього персоналу міністерства, як цивільного, так і військового [4, с. 3].

Таким чином, медіація це не лише про врегулювання суперечок, а й про створення сприятливого та гармонійного соціального середовища. Вона сприяє покращенню міжособистісних відносин, підвищенню рівня довіри та взаєморозуміння між учасниками, а також забезпечує конструктивний діалог та пошук взаємовигідних рішень. Медіація відіграє важливу роль у вирішенні суперечок на всіх рівнях взаємодії, включаючи військове управління, де вона сприяє збереженню миру, згуртованості та ефективності дії. Цей підхід відкриває широкі можливості для покращення взаємин і розвитку суспільства в цілому, підкреслюючи важливість та актуальність медіації як складової сучасної практики врегулювання конфліктів.

Список використаних джерел

1. Антонюк О. А. Медіація та дипломатія. Часопис Київського університету права 2014/2. 2014 р. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/-cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_D

OWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Chkup_2014_2_84.pdf (дата звернення 25.04.2024 р.)

2. Гришин С. В. Зупинення провадження у зв'язку з перебуванням сторони у складі Збройних Сил України: проблемні аспекти правозастосування. Юридична газета online: веб-сайт. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/-sudova-praktika/zupinennya-provadzheniya-u-zvyazku-z-perebuvanniam-storoni-u-skladi-zbroynih-sil-ukrayini-problemni-.html> (дата звернення 25.04.2024 р.)

3. Mental health in Ukraine (April 2023). Heal Traumas International. 2023. P. 70. URL: <https://reliefweb.int/attachments/96a3fea9-ecd0-46a6-94f1-d0f031acc889/Mental%2BHealth%2Bin%2BUkraine%2B-%2BApril%2B2023.pdf> (дата звернення 25.04.2024 р.)

4. Jean-Marie Clament. What role for internal Military Ombuds institutions within the Armed Forces? *DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance. Policy brief 2 - June 2020*. P. 5. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/-EN_Ombuds_v1.pdf (дата звернення 25.04.2024 р.)

Mikołaj Mirecki,

University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Poland)

MEDIACJA ADMINISTRACYJNA W POLSKIM SYSTEMIE PRAWNYM

Ustawodawca polski, w drodze nowelizacji Kodeksu postępowania administracyjnego w 2017 r., wprowadził, do systemu prawnego dot. procedury administracyjnej, pewne *novum*. Mianowicie – od 1 czerwca 2017 - zastosowanie ma instytucja „mediacji administracyjnej”, którą reguluje w rozdziale 5A, Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego [1]. Warte podkreślenia jest jednak, że mediacja w ogólnie pojętym prawie administracyjnym nie jest instytucją całkowicie nową, ponieważ funkcjonuje już od dawna w postępowaniu sądowo-administracyjnym, regulowanym Ustawą z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo