

УДК 34.09

АФФЕКТИВНО-ЦЕННОСТНЫЕ ФАКТОРЫ КОНФЛИКТА И ВОЗМОЖНОСТИ МЕДИАЦИИ В ИХ ТРАНСФОРМАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РАБОТЫ С НИМИ

Е. Ю. Калинина

Российский государственный педагогический университет имени А. И. Герцена

Поступила в редакцию 1 марта 2025 г.

Аннотация: успешное разрешение конфликтов требует определенных концептуальных изменений, для которых как отрицательные, так и положительные эмоции могут сыграть важную роль. Одним из факторов, способствующих успешной медиации, является то, что медиаторы признают эти эмоции (как у себя, так и у участников) и устанавливают процесс управления ими. Целью настоящего исследования является теоретическое осмысление роли эмоций в процессе управления конфликтом в рамках медиации.

Ключевые слова: эмоции, конфликт, медиация, школьная медиация, трансформация конфликта, аффекты, ценности, деструктивный конфликт, конструктивный конфликт.

AFFECTIVE-VALUE CONFLICT FACTORS AND MEDIATION OPPORTUNITIES IN THEIR TRANSFORMATION AS A TOOL FOR DEALING WITH THEM

E. Yu. Kalinina

Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen

Abstract: successful conflict resolution requires certain conceptual changes, which can be facilitated by both negative and positive emotions. Mediators play an important role in recognizing these emotions and establishing a process for managing them, both in themselves and among the participants. This study aims to theoretically conceptualize the significance of emotions in the process of conflict management during mediation.

Key words: emotions, conflict, mediation, school mediation, conflict transformation, affects, values, destructive conflict, constructive conflict.

© Калинина Е. Ю., 2025

Фундаментальной основой практики ведения переговоров и медиации является не только когнитивный анализ конкурирующих интересов и рациональное достижение наиболее эффективного результата, но и осознание лежащих в основе сложившейся ситуации эмоциональных факторов. Исследователи и практики в работе с конфликтами знают, какую роль в процессе урегулирования и разрешения конфликтов имеют эмоции. Практически никогда конфликты не разрешаются с помощью логики. Работа с эмоциями – еще одно измерение конфликторазрешающей деятельности, которое располагается в современных моделях между рациональным и поведенческим¹.

Переговоры – это сложный процесс, требующий когнитивных, поведенческих и эмоциональных компетенций. Эффективному переговорщику следует уметь справляться с эмоциональной динамикой процесса, не только осознавая собственное эмоциональное состояние и управляя им, но и осмысливая эмоциональные аспекты поведения участников и обращаясь к ним с целью трансформации конфликтной ситуации. В этом плане уже можно по-новому взглянуть на общепризнанную максиму мастеров конфликторазрешения – У.Юри и Р.Фишера – о том, что в процессе переговоров необходимо отделять людей от проблемы: на самом деле они нераздельно связаны эмоциональным фактором, что делает людей частью проблемы. Следовательно, мы должны признавать наличие эмоций и их влияние на процесс разрешения споров (положительное или отрицательное) и конструктивно справляться с ними.

Ранее эмоции недооценивали, связывали их с инстинктами, определяли как дорациональный компонент сознания, скорее, биологический фактор. Считалось, что эмоции – это универсальные физиологически обоснованные системы реагирования, которые позволили людям решать проблемы физического выживания, размножения и управления группой². В настоящее время уже ясно, что культура значительно изменила их функции и механизмы. Отношение к эмоциям меняется, в зарубежной науке происходит так называемый «эмоциональный поворот» или «новая страсть к эмоциям»³. Происходит отход от рациональной модели субъекта, которая отделяла эмоции от познания и рассматривала их как незначительный фактор восприятия и формирования картины мира.

¹ См.: *Warren E. A. Emotions in Conflict Resolution: a New Model of Constructive Conflict // Intuition : the BYU Undergraduate Journal of Psychology. 2015. Vol. 10, Iss. 1. P. 8.*

² См.: *Lindner E. G. Emotion and Conflict: Why It Is Important to Understand How Emotions Affect Conflict and How Conflict Affects Emotions // The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice / Deutsch, Morton, Coleman, Peter T., and Marcus, Eric C. (eds.). Second edition. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2006. Pp. 268–293.*

³ *Friedman V. J., Arieli D., Aboud-Armali O. Facilitating emotional reappraisal in conflict transformation // Conflict Resolution Quarterly. 2018. No. 35. P. 351.*

Теперь эмоции рассматриваются как неотъемлемая часть когнитивных процессов. Исследования показали, что их влияние на трансформацию конфликта может быть положительным или отрицательным в зависимости от того, как с ними работать⁴, что значительно усиливает роль медиатора в этой сфере.

Но если для медиаторов-психологов эмоциональная составляющая конфликта может иметь значение, то, в отличие от них, юристы-медиаторы нередко предпочитают не замечать эмоциональную сторону процесса разрешения споров или, по крайней мере, стараются дистанцироваться от эмоциональных проявлений, полагая, что это может усложнить процесс или привести их к неспособности контролировать поведение конфликтующих сторон. Если бы это было возможно, юристы-медиаторы предпочли бы выступать посредниками в спорах, которые вообще не несут эмоциональной нагрузки⁵. Юристы обычно считают, что последовательное, аргументированное, объективное и рациональное принятие решений является краеугольным камнем любого процесса разрешения споров, поскольку эмоции отвлекают участников от решения основных вопросов, приводят к манипулированию, а сами эмоции в любой момент могут взять верх над человеком и лишить его возможности участвовать в переговорах на основе принципа равноправия. Сильные эмоции часто провоцируют агрессивное, а порой и иррациональное поведение⁶, в результате которого «увлекаемый эмоциями субъект нередко действует в конфликте как раз вопреки собственным интересам»⁷.

Но, возможно, решение эмоциональных проблем даже в каком-то смысле более важно, чем решение вопросов по существу на сеансе медиации, поскольку позволяет вскрыть интересы и потребности сторон, лежащие за позициями. Это свидетельствует о значительном ценностном потенциале эмоции: он может придавать ценность объектам суждения или, при выполнении когнитивных задач, собственным мыслям и склонностям⁸. Неспособность адекватно решить эмоциональные проблемы может привести к неэффективности медиации. Многие опытные медиаторы считают, что при обучении медиации недостаточно внимания уделяется тому, как медиаторам справляться с эмоциональными реакциями сторон⁹.

⁴ См.: Ibid.

⁵ См.: Kelly E. G., Kaminskienė N. Importance of emotional intelligence in negotiation and mediation // International Comparative Jurisprudence. 2016. Vol. 2, Iss. 1.

⁶ См.: Adler R. S., Rosen B., Silverstein E. M. Emotions in negotiation: how to manage fear and anger // Negotiation Journal. 1998. No. 14. P. 162.

⁷ Севостьянов Д. А. Инверсивный анализ эскалации конфликта // Философия права. 2021. № 3(98). С. 37.

⁸ См.: Clore G. L., Huntsinger J. R. How emotions inform judgment and regulate thought // Trends in Cognitive Sciences. 2007. No. 11.

⁹ См.: Ibid.

Поскольку считалось, что эмоции мешают разрешению конфликта, то основной рекомендацией был призыв к подавлению эмоций, их контролированию или выведению из сферы конфликта – в любом случае через их рационализацию. Положительная роль эмоций прямо или косвенно отрицалась¹⁰. Сегодня, благодаря исследованиям в этой области, признано, что эмоции играют значимую роль в разрешении конфликтов. Правда, в чем именно состоит эта роль, пока не до конца ясно, если судить по статьям за последнее десятилетие. Сам по себе конфликт означает наличие отрицательных эмоций, и большая часть неприятных ощущений, дискомфорта у сторон связана с этими эмоциями¹¹. Поэтому специалистам по работе с детьми, подростками и молодежью следует учитывать этот фактор, например, в школьной медиации. В дополнение к существующей модели, в контексте которой внимание сосредотачивалось на подавлении отрицательных эмоций («не дерзи», «успокойся», «девочки не дерутся», «гневом делу не поможешь» и т.п.), можно обратить внимание на перевод деструктивного конфликта в конструктивную плоскость, в том числе на основе концентрации на положительных эмоциях. Для этого может быть полезно научиться выявлять положительные эмоции или определять конструктивный потенциал эмоции, которая обычно считается отрицательной.

Не совсем верной представляется мысль о том, что конфликт однозначно связан с негативными эмоциями, а следовательно, они оказываются чуть ли не единственным препятствием к разумному рассмотрению произошедшего. Недооценка эмоций ведет к тому, что искусственно снижается их роль в процессе управления конфликтом и его разрешения. Психологи работают над тем, чтобы установить тесные отношения между когнитивной и аффективной сферами, указывая на то, что системы мозга, ответственные за реагирование на раздражители, взаимосвязаны между собой. Например, были проведены исследования на пациентах с поражениями мозга, которые признавали наличие ряда эффективных механизмов разрешения конфликтов, но не могли применять их на практике, поскольку в результате поражения была разорвана связь между когнитивной и аффективной областями обработки информации¹².

Сегодня признано, что эмоции необходимо изучать более глубоко. Совершенно недостаточным представляется суждение о том, что «они

¹⁰ См.: Nair N. Towards understanding the role of emotions in conflict: a review and future directions // International Journal of Conflict Management. 2008. No. 19(4). P. 361.

¹¹ См.: Bodtker A. M., Katz Jameso J. Emotion in Conflict Formation and Its Transformation: Application to Organizational Conflict Management // International Journal of Conflict Management. 2001. No. 12(3). P. 263.

¹² См.: Fagionatto Vicentin V., Leme Silva M. I. Resolução De Conflitos: Sentimentos e Justificativas De Adolescentes // Veras. 2014. Vol. 4, No. 1. Pp. 5–24.

возникают ниоткуда и не зависят от нас»¹³. Существуют две основные позиции, которые связывают эмоциональную составляющую сознания либо с когнитивной, либо с аффективной его стороной. Согласно линейной теории, к эмоциям приводят когнитивные процессы, что продуцирует специфическое поведение¹⁴. Когнитивные оценки, которые считаются предшествующими эмоции, включают комплексную реакцию на стимул, ее вызывающий¹⁵. Эмоции здесь вторичны по отношению к когнитивной работе сознания. В таком подходе критичным можно считать тот факт, что не учитывается влияние поведения на эмоции и что эмоции могут выступать в качестве предпосылок мышления и поведения. Линейная схема располагает элементы в иерархии, устанавливает жесткие взаимосвязи, но реальность гораздо более разнообразная. Поэтому существует теория, связывающая эмоции с аффективной стороной сознания. Информация о предмете конфликта, противоположной стороне и других обстоятельствах, сформированная на основе эмоционального восприятия, может быть более убедительной, чем мысли об объекте суждения, и может быть передана быстрее, чем мысли. Так аффективные сигналы, в том числе эмоции, непосредственно влияют на суждения¹⁶, предшествуют им. О. В. Аллахвердова писала о «явно ведущей роли эмоций, которые формируют когнитивные конструкты всё более деструктивного поведения»¹⁷, хотя и признавала, что «психологии XXI в. еще предстоит понять, при каких обстоятельствах эмоции порождают мысль, а при каких – мысль руководит эмоциями»¹⁸. В рамках современного подхода утверждается, что существует ложная дилемма между разумом и эмоциями, поскольку эмоции играют важную роль в понимании мира¹⁹.

Конфликт можно трансформировать в конструктивный, и этот процесс связан с возможностью контроля эмоций, смены деструктивных эмоций на конструктивные (самый простой пример – это прощение). Для трансформации необходимо понимать вероятный деструктивный потенциал некоторых конструктивных эмоций и конструктивные возможности,

¹³ Крот Е. А., Пикалов В. В. Управление эмоциями в социальных коллективах // Символ науки. 2024. № 11-1-2. С. 217.

¹⁴ См.: Аллахвердова О. В. Динамика эмоционального состояния участников переговоров в процессе урегулирования конфликта // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2009. № 2-1. С. 14.

¹⁵ См.: Halperin E., Schwartz D. Emotions in conflict resolution and post-conflict reconciliation // Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. 2010. No. 87.

¹⁶ См.: Clore G. L., Huntsinger J. R. Op. cit.

¹⁷ Аллахвердова О. В. Динамика эмоционального состояния участников переговоров в процессе урегулирования конфликта...

¹⁸ Аллахвердова О. В. Изменение картины мира в конфликте // Известия Иркутского государственного университета. Сер.: Психология. 2012. № 2.

¹⁹ См.: Friedman V. J., Arieli D., Aboud-Armali O. Op. cit.

которые имеются в деструктивных эмоциях. Успешное разрешение конфликтов часто требует концептуальных изменений, для которых отрицательные эмоции могут сыграть важную роль²⁰. На это обращают внимание многие специалисты по школьной медиации за рубежом²¹.

Работая с эмоциями, можно представлять процесс примирения как возможность трансформировать имеющиеся негативные эмоции или создавать новые эмоции, которые помогут сторонам перейти от состояния негативного мира (отсутствие открытого насилия) к состоянию позитивного мира (отношения сотрудничества и поддержки)²². Важно учитывать, на какой стадии находится эмоциональная динамика конфликта. В ряде случаев могут сложиться разные предпосылки к примирению. Например, обстоятельства таковы, что конфликт должен двигаться к разрешению. Но эмоциональное состояние сторон не позволяет прийти к соглашению. Тогда медиатору нужно стремиться к усилению тех эмоциональных компонентов, которые необходимы для решения проблемы, и одновременно предпринимать шаги по трансформации или удалению тех эмоций, которые препятствуют конструктивному диалогу.

Не так давно исследователи подтвердили значимый для науки и практики факт: конфликт нередко связывается с эмоциями, которые субъект переживает не только по отношению к самому себе, но и в ответ на действие, направленное на группу, с которой он себя идентифицирует. Так появляется связь между разрешением конфликтов путем медиации, эмоциями и становлением идентичности. В связи с этим было введено понятие «групповых эмоций», т.е. таких, которые связывают индивидов в группы и заставляют переживать не только по поводу того, что происходит с ними лично. Поэтому в процессе медиации в школе, например, может оказаться недостаточной работа с непосредственными участниками конфликта. Предположим, что конфликт разрешен, но его результаты не устраивают одноклассников, например, не соответствуют ценностям данного подросткового сообщества. В этом случае конфликт может перейти в латентную форму. Такая ситуация может быть связана с коллективными настроениями. Эмоции представляют собой психофизиологическую реакцию на события, а настроения – это конфигурация совокупности эмоций, которые сохраняются во времени и не связаны с конкретным событием²³. Групповые эмоции, ценности, настроения, установки могут оказывать влияние на течение самого конфликта или на постконфликтную стадию. Учителям, социальным работникам и школьным

²⁰ См.: *Lindner E. G.* Op. cit.

²¹ См.: *Morgado C., Oliveira I.* Mediação em contexto escolar: transformar o conflito em oportunidade // *Exedra Revista Científica*. 2009. No. 1. P. 43.

²² См.: *Halperin E., Schwartz D.* Op. cit.

²³ См.: *Ibid.*

медиаторам следует принять этот факт во внимание, поскольку нередко складывается иллюзия, что после процесса медиации или применения другого метода разрешения конфликта должен установиться мир и дружеские отношения.

Работа с конфликтами в школе многоаспектна. Она включает в себя не только разрешение конфликтов, но и формирование культуры мира и эффективного взаимодействия. Дети и подростки не только более эмоциональны, но они отличаются неумением контролировать и тем более трансформировать эмоции. Они не различают их оттенки, не могут отделить их друг от друга. Захваченные негативными эмоциями, они не представляют, как можно вновь дружить, общаться после ссоры. Этому нужно учить, и обучению способствуют программы школьной медиации, примирения, восстановительные практики²⁴, в которых можно обратить внимание на техники регулирования эмоций. Так показывается, как влиять на отношения сторон, вести себя после конфликта; формируется положительное отношение к возможным противоречиям в будущем, в смысле возможности их грамотно урегулировать.

Каждая эмоция настолько многогранна, что может сыграть положительную и отрицательную роль в развитии конфликта. Нужно понимать различие между похожими эмоциями, выявлять возможности и инструменты для их использования в процессе примирения. Важно признание эмоции со стороны как медиатора²⁵, так и конфликтующих сторон, а также изучение их потенциала. На сегодняшний день исследователи выявили три навыка, которые медиаторы могут использовать для распознавания эмоций и работы с ними в процессе медиации: расшифровка эмоциональных переживаний участников спора, помочь в понимании собственных эмоциональных переживаний и содействие переоценке эмоций для устранения препятствий, связанных с эмоциональными переживаниями²⁶.

Так формируется «эмоциональный интеллект», который позволяет распознавать собственные чувства и чувства других людей и эффективно управлять эмоциями. Это широкий спектр компетенций, необходимых для медиатора, который включает в себя такие составляющие, как:

²⁴ См., например: Гражданско-правовое образование в педагогическом вузе : учеб.-метод. материалы и программы кафедры теории и методики гражданско-правового образования : учеб.-метод. пособие. СПб., 2003.

²⁵ См.: Kalter M., Bollen K., Euwema M., Verbeke A.-L. A Matter of Feelings: Mediators' Perceptions of Emotion in Hierarchical Workplace Conflicts // Frontiers in Psychology. 2021. Vol. 12. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.629768/full> (date of access: 10.05.2024).

²⁶ См.: Jameson J. K., Bodtke A. M., Linker T. Facilitating conflict transformation: mediator strategies for eliciting emotional communication in a workplace conflict // Negotiation Journal. 2010. No. 26.

самосознание (способность распознавать собственные эмоции и осознавать роль, которую они могут играть в переговорах); самоконтроль (способность контролировать свои эмоции и порывы и приспособливаться к меняющимся обстоятельствам, но не подавлять или игнорировать их); способность чувствовать, понимать эмоции других людей и реагировать на них (в том числе активное слушание и понимание невербальных сигналов); управление эмоциями (способность вдохновлять, влиять на других, одновременно улаживая конфликт). Всё это становится еще более сложной задачей, когда мы пытаемся вести переговоры в многокультурном контексте, что подтверждает не только биологическую, но и социокультурную природу эмоций (эмоция может быть выученной, инструментальной).

Основное, что необходимо понимать при обучении медиации, это то, что мы должны принять эту реальность и уважать ее. Но при этом наши эмоциональные рамки – это отправная точка, а не конечная цель. В зависимости от того, как мы относимся к эмоциям во время переговоров, мы можем быть их рабами или хозяевами – с различными последствиями²⁷. Участники переговоров – включая медиатора – могут научиться работать с эмоциями, аффектами, фruстрацией и в той или иной мере управлять ими. Единственное, чего мы не можем сделать – да и не должны пытаться, – это игнорировать эмоции или не учитывать их значение в процессе разрешения конфликтов, излишне рационализируя их.

Библиографический список

Аллахвердова О. В. Динамика эмоционального состояния участников переговоров в процессе урегулирования конфликта / О. В. Аллахвердова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. – 2009. – № 2-1. – С. 14–19.

Аллахвердова О. В. Изменение картины мира в конфликте / О. В. Аллахвердова // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. – 2012. – № 2. – С. 19–27.

Граждано-правовое образование в педагогическом вузе : учебно-методические материалы и программы кафедры теории и методики гражданско-правового образования : учебно-методическое пособие. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2003. – 511 с.

Крот Е. А. Управление эмоциями в социальных коллективах / Е. А. Крот, В. Б. Пикалов // Символ науки. – 2024. – № 11-1-2. – С. 217–219.

Севостьянов Д. А. Инверсивный анализ эскалации конфликта / Д. А. Севостьянов // Философия права. – 2021. – № 3(98). – С. 33–40.

Adler R. S. Emotions in negotiation: how to manage fear and anger / R. S. Adler, B. Rosen, E. M. Silverstein // Negotiation Journal. – 1998. – No. 14. – Pp. 161–179.

²⁷ Adler R. S., Rosen B., Silverstein E. M. Op. cit.

Bodtker A. M. Emotion in Conflict Formation and Its Transformation: Application to Organizational Conflict Management / A. M. Bodtker, J. Katz Jameso // International Journal of Conflict Management. – 2001. – № 12(3). – Pp. 259– 275.

Clore G. L. How emotions inform judgment and regulate thought / G. L. Clore, J. Huntsinger // Trends in Cognitive Sciences. – 2007. – No. 11. – Pp. 393–399.

Fagionatto Vicentin V. Resolução De Conflitos: Sentimentos e Justificativas De Adolescentes / V. Fagionatto Vicentin, M. I. Leme Silva // Veras. – 2014. – Vol. 4, No. 1. – Pp. 5–24.

Friedman V. J. Facilitating emotional reappraisal in conflict transformation / V. J. Friedman, D. Arieli, O. Aboud-Armali // Conflict Resolution Quarterly. – 2018. – No. 35. – Pp. 351–366.

Halperin E. Emotions in conflict resolution and post-conflict reconciliation / E. Halperin, D. Schwartz // Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. – 2010. – No. 87. – Pp. 423–442.

Jameson J. K. Facilitating conflict transformation: Mediator strategies for eliciting emotional communication in a workplace conflict / J. K. Jameson, A. M. Bodtker, T. Linker // Negotiation Journal. – 2010. – No. 26. – Pp. 25–48.

Kalter M. A Matter of Feelings: Mediators' Perceptions of Emotion in Hierarchical Workplace Conflicts / M. Kalter, K. Bollen, M. Euwema, A.-L. Verbeke // Frontiers in Psychology. – 2021. – Vol. 12. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.629768/full> (date of access: 10.05.2024).

Kelly E. G. Importance of emotional intelligence in negotiation and mediation / E. G. Kelly, N. Kaminskienė // International Comparative Jurisprudence. – 2016. – Vol. 2, Iss. 1. – Pp. 55–60.

Lindner E. G. Emotion and Conflict: Why It Is Important to Understand How Emotions Affect Conflict and How Conflict Affects Emotions / E. G. Lindner // The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice / Deutsch, Morton, Coleman, T. Peter, and Marcus, C. Eric (Eds.). – Second edition. – San Francisco : CA: Jossey-Bass, 2006. – Pp. 268–293.

Morgado C. Mediação em contexto escolar: transformar o conflito em oportunidade / C. Morgado, I. Oliveira // Exedra Revista Científica. – 2009. – No. 1. – Pp. 43–56.

Nair N. Towards understanding the role of emotions in conflict: a review and future directions / N. Nair // International Journal of Conflict Management. – 2008. – No. 19(4). – Pp. 359–381.

Warren E. A. Emotions in Conflict Resolution: A New Model of Constructive Conflict / E. A. Warren // Intuition: the BYU Undergraduate Journal of Psychology. – 2015. – Vol. 10, Iss. 1. – Pp. 8–40.

References

Adler R. S. Emotions in negotiation: how to manage fear and anger / R. S. Adler, B. Rosen, E. M. Silverstein // Negotiation Journal. – 1998. – No. 14. – Pp. 161–179. [In Engl.]

Allakhverdova O. V. Changing the picture of the world in conflict / O. V. Allakhverdova // Bulletin of Irkutsk State University. Series: Psychology. – 2012. – No. 2. – Pp. 19–27.

Allakhverdova O. V. Dynamics of the emotional state of negotiators in the process of conflict resolution / O. V. Allakhverdova // Bulletin of St. Petersburg University. Sociology. – 2009. – No. 2-1. – Pp. 14–19.

Bodtker A. M. Emotion in Conflict Formation and Its Transformation: Application to Organizational Conflict Management / A. M. Bodtker, J. Katz Jameso // International Journal of Conflict Management. – 2001. – № 12(3). – Pp. 259– 275. [In Engl.]

Civil legal education in a pedagogical university : teaching materials and programs of the department of theory and methodology of civil-legal education : teaching aid for universities. – Saint-Petersburg : Publishing house of the RSPU named after A. I. Herzen, 2003. – 511 p.

Clore G. L. How emotions inform judgment and regulate thought / G. L. Clore, J. Huntsinger // Trends in Cognitive Sciences. – 2007. – No. 11. – Pp. 393–399. [In Engl.]

Fagionatto Vicentin V. Conflict Resolution: feelings and justifications of adolescents / V. Fagionatto Vicentin, M. I. Leme Silva // Veras. – 2014. – Vol. 4, No. 1. – Pp. 5–24. [In Portuguese]

Friedman V. J. Facilitating emotional reappraisal in conflict transformation / V. J. Friedman, D. Arieli, O. Aboud-Armali // Conflict Resolution Quarterly. – 2018. – No. 35. – Pp. 351–366. [In Engl.]

Halperin E. Emotions in conflict resolution and post-conflict reconciliation / E. Halperin, D. Schwartz // Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale. – 2010. – No. 87. – Pp. 423–442. [In Engl.]

Jameson J. K. Facilitating conflict transformation: mediator strategies for eliciting emotional communication in a workplace conflict / J. K. Jameson, A. M. Bodtker, T. Linker // Negotiation Journal. – 2010. – No. 26. – Pp. 25–48. [In Engl.]

Kalter M. A Matter of Feelings: Mediators' Perceptions of Emotion in Hierarchical Workplace Conflicts / M. Kalter, K. Bollen, M. Euwema, A.-L. Verbeke // Frontiers in Psychology. – 2021. – Vol. 12. – URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.629768/full> (date of access: 10.05.2024). [In Engl.]

Kelly E. G. Importance of emotional intelligence in negotiation and mediation / E. G. Kelly, N. Kaminskienė // International Comparative Jurisprudence. – 2016. – Vol. 2, Iss. 1. – Pp. 55–60. [In Engl.]

Krot E. A. Emotion management in social groups / E. A. Krot, V. V. Pikalov // Symbol of science. – 2024. – No. 11-1-2. – Pp. 217–219.

Lindner E. G. Emotion and Conflict: Why It Is Important to Understand How Emotions Affect Conflict and How Conflict Affects Emotions / E. G. Lindner // The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice / Deutsch, Morton, Coleman, T. Peter, and Marcus, C. Eric (Eds.). – Second edition. – San Francisco : CA: Jossey-Bass, 2006. – Pp. 268–293. [In Engl.]

Morgado C. Mediation in school context: transforming conflict into opportunity / C. Morgado, I. Oliveira // Exedra revista Científica. – 2009. – No. 1. – Pp. 43–56. [In Portuguese]

Nair N. Towards understanding the role of emotions in conflict: a review and future directions / N. Nair // International Journal of Conflict Management. – 2008. – No. 19(4). – Pp. 359–381. [In Engl.]

Sevostyanov D. A. Inverse analysis of conflict escalation / D. A. Sevostyanov // Philosophy of Law. – 2021. – No. 3(98). – Pp. 33–40.

Warren E. A. Emotions in Conflict Resolution: a New Model of Constructive Conflict / E. A. Warren // Intuition: the BYU Undergraduate Journal of Psychology. – 2015. – Vol. 10, Iss. 1. – Pp. 8–40. [In Engl.]

Для цитирования:

Калинина Е. Ю. Аффективно-ценностные факторы конфликта и возможности медиации в их трансформации как инструмент работы с ними // Журнал юридической антропологии и конфликтологии. 2025. № 3(12). С. 21–31.

Recommended citation:

Kalinina E. Yu. Affective-value conflict factors and mediation opportunities in their transformation as a tool for dealing with them // Journal of Legal Anthropology and Conflictology. 2025. No. 3(12). Pp. 21–31.

Сведения об авторе

Калинина Елена Юрьевна – профессор кафедры теории права и гражданско-правового образования Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена, доктор юридических наук, доцент

E-mail: bellaflor@mail.ru

Information about author

Kalinina Elena Yurievna – Professor of the Department of Theory of Law and Civic-Legal Education of the State Pedagogical University of Russia named after Herzen, Doctor of Legal Sciences, Associate Professor

E-mail: bellaflor@mail.ru