

ISSN 1508-6410



MEDIATOR POLSKIEGO CENTRUM MEDIACJI

MEDIATOR

Numer 56 (1/2011) • KWARTALNIK •

Marzec 2011



POLSKIE CENTRUM MEDIACJI

KWARTALNIK "MEDIATOR POLSKIEGO CENTRUM MEDIACJI"

PRENUMERATA

Wyd. Polskie Centrum Mediacji (od 1996 r.)

Aby zaprenumerować kwartalnik należy przelać pieniądze na rachunek:

Polskie Centrum Mediacji

Nazwa banku: VOLKSWAGEN BANK

Nr rachunku 87 2130 0004 2001 0389 0019 0001

KOSZT WYSYŁKI:

Pojedyncze numery 9.00 zł

Prenumerata półroczna 17.00 zł

Prenumerata roczna 30.00 zł

Można również zamówić numery z roku 2010 (komplety w cenie 30 zł).

Starsze numery z lat 1995–2009 do przejrzania na stronie internetowej: www.mediator.org.pl

Po przesłaniu potwierdzenia wpłaty oraz adresu do wysłania prenumeraty na adres Polskiego Centrum Mediacji lub nr faksu 22 - 692 48 16, kwartalnik prześlemy pocztą.

POLSKIE CENTRUM MEDIACJI

© Wszelkie prawa zastrzeżone łącznie z prawem do reprodukcji części lub całości kwartalnika

ISSN 1508-6410

Redakcja:

Agnieszka Majewska-Siwiek

Magdalena Grudziecka i Jerzy Książek – odpowiedzialni za wydanie niniejszego numeru

WYDAWCA:

POLSKIE CENTRUM MEDIACJI

Adres redakcji:

ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa

tel.: 22 826 06 63, fax: 22 692 48 16

e-mail: publikacje@mediator.org.pl

Opracowanie i druk:

Medgraf Sp. z o.o.

Spis treści

Informacja o prenumeracie "Mediatora"	2
Michał Komirski <i>Refleksje z Anglii</i>	4
Ilona Warda <i>Mediacja w postępowaniu przed sądami administracyjnymi</i>	6
Grzegorz Kruszewski <i>Mediacje i zawód mediatora w świadomości szczecińskich przedstawicieli profesji</i>	14
Ilona Warda <i>Podnoszenie kwalifikacji mediatora</i>	40
Informacja o szkoleniach	
<i>Szkolenie podstawowe z zakresu mediacji</i>	43
<i>Szkolenie z mediacji cywilnych – gospodarczych z elementami mediacji pracowniczych</i>	44
<i>Szkolenie uzupełniające z mediacji cywilnych – gospodarczych z elementami mediacji pracowniczych</i> . . .	45
<i>Szkolenie uzupełniające z zakresu mediacji rodzinnych</i>	46
<i>Szkolenie z mediacji rodzinnych</i>	47
<i>Doskonalenie warsztatu mediatora w przygotowaniu i formułowaniu planów rodzicielstwa oraz ugód mediacyjnych (podział majątku) w sprawach rodzinnych</i>	48

Od redakcji: Poniżej zamieszczamy kilka refleksji mediatora LM5 Michała Komirskiego. Materiał ten przywiózł nam Martin Wright – mediator z Wielkiej Brytanii (były ekspert ds. Mediacji Rady Europy), który był gościem Polskiego Centrum Mediacji w marcu 2011.

Witam!

Chciałbym się z wami podzielić kilkoma moimi wrażeniami z mojej działalności jako wolontariusz dla "Lambeth Mediation Service" lub w skrócie LM5. Organizacja ta znajduje się w Londynie i swoją działalnością obejmuje dzielnicę administracyjną "Lambeth" w której i ja mieszkam od 3 lat.

Nasza działalność nakierowana jest na zwykłych przedstawicieli lokalnej społeczności i polega na prowadzeniu mediacji pomiędzy stronami, zwykle spierającymi się sąsiadami. Serwis ten dostępny jest dla obu stron całkowicie bezpłatnie i poza kilkoma osobami w biurze w większości jest dostarczany przez wolontariuszy.

Moja przygoda z LMS zaczęła się latem 2010 od ogłoszenia w gazecie o treningu dla nowych mediatorów wolontariuszy. Trening ten trwał ponad tydzień i myślę, że bardzo dobrze przygotował nas do naszej roli. Grupa około 20 osób była niezmiernie zróżnicowana. Pamiętam, że jedna osoba zawodowo zajmowała się już mediacjami dla lokalnego urzędu Sądowego. Była tam też wysoka, elegancka prawniczka, która postanowiła wziąć roczną przerwę w niezłej jak dotąd karierze. Prawdopodobnie znasz to uczucie kiedy tego typu osoby zwykle budzą w tobie nieśmiałość i wpędzają w kompleksy. Niewielką jednak część z nas miała już jakieś doświadczenia w mediacjach, więc nie tylko ja byłem tam, na początku, podenerwowany. Jak się potem okazało, poza ogólnymi zasadami jakie nam również przedstawiono, LMS ma swoją dokładnie określoną strukturę

procesu mediacji i wszyscy wolontariusze mają za zadanie się jej trzymać. Tak więc każdy znalazł coś czego mógł się nauczyć na treningu. Dla mnie najważniejsze było to, że ci jak to mówimy "roznożnego koloru i maści" ludzie darzyli się wzajemnie niesłychaną uprzejmością i wzajemnym szacunkiem. Wszyscy się na wzajem wspieraliśmy i uzupełnialiśmy. Atmosfera, więc stawała się coraz miłsza i cieplejsza z upływem czasu.

Innym ważnym aspektem było praktykowanie w grupach nabytej wiedzy. Powiedziałbym że około 50% treningu to praktykowanie właśnie (tak zwane "scenki" oparte na przykładach z życia), wliczając liczne oceny i podsumowania od obserwatorów. '

Oczywiście nie zapomnieliśmy też o śmiechu! Co prawda wesoła atmosfera znacznie się zmieniła kiedy w kolejnym tygodniu wróciliśmy do naszej sali w celu zdania finałowego egzaminu. Tu również braliśmy udział w odgrywaniu scenek. Nie było to więc, aż takie trudne, bo mieliśmy już w tym niezłą wprawę, ale to zawsze egzamin. Musze tu przyznać że sposób oceniania niesamowicie mnie zaskoczył swoją dogłębnością rozwinięciem i rozbiciem na poszczególne aspekty, ważne w ocenie przyszłego mediatora.

Po treningu przyszło jak zwykle zacząć brać udział w mediacjach. I tu IMS miał swoją sprawdzoną strukturę, nie musieliśmy się więc obawiać, że zostaniemy wrzuceni na "głęboką wodę". Każdy nowy wolontariusz zaczyna od wizyt domowych, które polegają z grubsza na bezstronnym wysłuchaniu każdej ze stron

zwykle w ich własnym mieszkaniu. Zasadą LM5 jest to, że wizyta zawsze odbywa się w parach, a żółtodziobom towarzyszy znacznie bardziej doświadczony wolontariusz. Dla mnie wizyty te są zawsze wspaniałą okazją do dowiedzenia się, jak żyją zwykli Londyńczycy, jak i również poznania nowych ciekawych ludzi. Nie są one trudne. Z moich obserwacji wynika, że obojętnie jak zaciekle wzajemne problemy mają strony, w stosunku do wolontariuszy każdy stara się zachować jak najlepiej.

Ilość czasu jaki oferujemy LM5 jest różna. Średnio każdy wolontariusz poświęca 2 godziny miesięcznie w sprawach mediacji, to również nie sprawia większego problemu w codziennym rozkładzie dnia.

Jeśli chodzi o właściwe mediacje gdzie dochodzi do spotkania się i komunikacji pomiędzy stronami to miałem okazje brać w nich

udział tylko raz i pełniłem w nich rolę recepcjonisty. Tutaj również dwóch wolontariuszy prowadzi mediacje, zawsze mają jedną osobę do pomocy, w postaci właśnie recepcjonisty. Dla mnie to bardzo ciekawe doświadczenie obserwować jak nastawienia dwóch różniących się stron zmieniają się, a poziom komunikacja między nimi wzrasta podczas spotkania.

Bycie wolontariuszem w organizacji takiej jak LMS z pewnością dostarcza satysfakcji ale i również daje możliwość poznania naprawdę wspaniałych ludzi, którzy także pragną wnieść coś pozytywnego do swojej lokalnej społeczności. Czy to wykonując zadania dla LMS, czy gdy się spotykamy by coś uczcić w pubie, zawsze świetnie się czuję w ich towarzystwie i to jest chyba najważniejszym elementem, który mnie motywuje do dalszego rozwoju w tym kierunku.

Mediacja w postępowaniu przed sądami administracyjnymi

Współczesna administracja publiczna musi sprostać coraz bardziej różnorodnym i stale rosnącym oczekiwaniom ze strony obywateli. Obserwujemy stały wzrost zadań administracji publicznej, co powoduje rozbudowywanie i komplikowanie jej struktur.¹ Przed administracją publiczną stoją nowe wyzwania i nowe zagrożenia, którym państwo powinno sprostać. Dlatego na nowo określa się misję i status administracji publicznej, stopniowo odchodząc od klasycznej roli administracji, budując model administracji oparty na koncepcji *good governance*,² podkreślając tym samym znaczenie takich wartości jak służebność, przyjazność, elastyczność, prawość, przejrzystość, dialog czy partnerstwo. W dniu 6 września 2001 r. Parlament Europejski uchwalił "Europejski Kodeks Dobrej Praktyki Administracyjnej" (dalej "KDA") opracowany przez Ombudsmána (Rzecznika Praw Obywatelskich) Unii Europejskiej Jacoba Södermana. KDA nie ma mocy bezwzględnie obowiązującej, nie mniej jednak przyjęte w nim zalecenia wyznaczają standardy przydatne do oceny funkcjonowania administracji w danym państwie. Przyjęcie ich do wewnętrznego porządku prawnego ma przyczynić się do lepszego działania organów administracji oraz stanowić gwarancję skutecznej ochrony praw obywateli. Dzień wcześniej, bo dnia 5 września 2001 r. Komitet Ministrów Rady Europy przyjął Rekomendację Rec (2001) 9 w sprawie zastosowania alternatyw wobec sądowego rozstrzygnięcia sporów między wła-

dzami administracyjnymi a osobami (stronami) prywatnymi,³ w której zachęca się państwa członkowskie do wprowadzenia u siebie mechanizmów sprzyjających stosowaniu alternatywnych metod rozwiązywaniu sporów. Można zatem mówić o przewartościowaniu dotychczasowego spojrzenia na administrację i ogólnym europejskim trendzie tworzenia przyjaznej obywatelowi (i innym podmiotom) administracji publicznej.⁴

W takim kształcie administracji publicznej pojawiło się miejsce dla takich instytucji jak mediacja, wprowadzona w Polsce w 2004 roku do postępowania sądownoadministracyjnego w *Rozdziale 8 Postępowanie mediacyjne i uproszczone* w Ustawie z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 153, poz. 1270 ze zm.; dalej: "PostAdmU"). Dalsze unormowania postępowania mediacyjnego przed sądem administracyjnym zostały uregulowane w art. 27 Ustawy z dnia 25 lipca 2002 r. – Prawo o ustroju sądów administracyjnych (Dz. U. Nr 153, poz. 1269 ze zm.; dalej: "UstSądAdmU") oraz w § 36 ust. 2 Rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 18 września 2003 r. – Regulamin wewnętrznego urzędowania wojewódzkich sądów administracyjnych (Dz. U. Nr 169, poz. 1646 ze zm.; dalej: "RegWSA").

Celem niniejszej pracy jest przybliżenie instytucji mediacji w postępowaniu sądownoadministracyjnym. Zdaję sobie sprawę, że nie jest to wyczerpująca prezentacja, mam jednak na-

dzieję, że skłoni do dalszych rozważań w tej kwestii.

Wszczęcie postępowania mediacyjnego

Zgodnie z art. 115 PostAdmU, postępowanie mediacyjne może dotyczyć każdej sprawy należącej do zakresu kognicji wojewódzkich sądów administracyjnych. Przedmiotem postępowania może być kilka spraw zawiśłych przed sądem, jeśli toczą się między tymi samymi stronami.⁵ Niedopuszczalne jest włączenie w postępowanie mediacyjne spraw, które nie zostały skierowane na drogę sądową, czy nawet administracyjną⁶, także wówczas, gdy między stroną a organem administracji publicznej faktycznie zachodzi jeszcze inny spór. Biorąc pod uwagę zakres przedmiotowy sądowej kontroli administracji określony w art. 3 § 2 PostAdmU, można wskazać kategorie skarg, w których mediacja nie będzie prowadzona. Dotyczy to przede wszystkim skarg na akty organu administracji rządowej: prezesa Rady Ministrów oraz wojewody, a także regionalnych izb obrachunkowych.⁷ J. Świątkiewicz podkreśla, iż mediacja może być zastosowana w tych sprawach, w których organy administracji działają w ramach luzu decyzyjnego, a przede wszystkim uznania administracyjnego. W tychże sprawach, w których każde rozwiązanie jest możliwe – ponieważ nie wchodzi w grę tzw. decyzje związane, wykluczające swobodę manewru – rozwiązywanie sporów w przedstawiony sposób jest możliwe.⁸

Mediacja może być wszczęta na wniosek skarżącego lub organu, jak również z urzędu przez sąd, ilekroć sąd uzna to za celowe. Wniosek o wszczęcie mediacji musi zostać złożony przed wyznaczeniem rozprawy i musi spełniać wszystkie wymogi formalne pisma procesowego, a ponadto powinien zawierać wskazanie obszaru mediacji – zagadnień, które powinny zostać wyjaśnione i przedyskutowane.⁹ Wniosek o wszczęcie mediacji może być zawarty za-

równy w skardze, w odpowiedzi na skargę, jak i w odrębnym piśmie – jednakże musi być złożony do sądu zawsze przed datą doręczenia stronie zawiadomienia o rozprawie. Wniosek o wszczęcie postępowania mediacyjnego złożony po tym terminie jest bezskuteczny i podlega oddaleniu.¹⁰ Zgodnie z § 25 RegWSA, przewodniczący danego wydziału ustala terminy rozpraw na okres kwartału, natomiast skargi trafiają na rozprawę według kolejności wpływu. Zatem strony uprawnione do żądania przeprowadzenia mediacji nie mają pełnej wiedzy o wyznaczonym terminie rozprawy. Informacja ta jest przekazywana stronie przez sekretariat sądu po upływie pewnego czasu od momentu wyznaczenia rozprawy. Może okazać się, że wniosek o mediację zostanie złożony już po wyznaczeniu rozprawy i będzie nieskuteczny, chociaż strona nie miała świadomości upływu terminu.¹¹

Sam wniosek strony o przeprowadzenie postępowania mediacyjnego nie przesądza jeszcze o tym, czy mediacja będzie miała miejsce, ponieważ wniosek nie wszczyna wprost postępowania mediacyjnego ani nie obliguje sądu do jego przeprowadzenia. Sąd bada złożony przez stronę wniosek i dokonuje oceny, co do celowości przeprowadzenia takiego postępowania. Sąd, jeżeli uzna, że mediacja jest niecelowa, odrzuca wniosek o wszczęcie mediacji w drodze postanowienia, na które stronie przysługuje zażalenie.¹²

Postępowanie mediacyjne może być również wszczęte pomimo braku wniosku stron o przeprowadzenie mediacji. Taką możliwością daje art. 115 § 2 PostAdmU. O skierowaniu sprawy do mediacji może, w takim przypadku, zdecydować sędzia lub skład orzekający – również po wyznaczeniu rozprawy. Niektórzy teoretycy uznają takie rozwiązanie za chybione: same strony mają wiedzieć lepiej, czy mediacja ma sens, czy też nie, a próba mediacji wbrew woli oznacza niepotrzebne wydłużenie postępowania. Inni autorzy zwracają uwagę na to, że wie-

le spraw polega na nieporozumieniu między skarżącym a administracją, którego nie udało się wyjaśnić w toku postępowania administracyjnego.¹³

Cel postępowania mediacyjnego

Celem postępowania mediacyjnego jest wyjaśnienie i rozważenie okoliczności faktycznych i prawnych sprawy oraz przyjęcie przez strony ustaleń, co do sposobu jej załatwienia w granicach obowiązującego prawa. Rolą prowadzącego postępowanie mediacyjne jest wyjaśnienie stronom, czy w toku postępowania przed organem administracji publicznej doszło do naruszenia prawa, na czym ono polegało, jakie mogą być następstwa konkretnego uchybienia i wreszcie, jakie działania powinny być podjęte w celu usunięcia stwierdzonych naruszeń. Wyjaśnienie skarżącemu, że mylnie dopatrywał się naruszenia prawa w działaniach organu administracyjnego, może doprowadzić do cofnięcia skargi i w konsekwencji umorzenia postępowania sądownoadministracyjnego. Z kolei wykazanie organowi administracyjnemu, że dopuścił się określonych naruszeń prawa, może doprowadzić do wyeliminowania z obrotu prawnego wadliwego aktu lub czynności i merytorycznego załatwienia sprawy administracyjnej.¹⁴ Prowadzący posiedzenie mediacyjne dokonuje analizy stanu prawnego sprawy przez rekonstrukcję norm prawa procesowego i materialnego. Zaprezentowanie prawidłowego przebiegu procesu decyzyjnego w konsekwencji ma skłonić strony do podjęcia dyskusji nad przebiegiem postępowania administracyjnego. Ponadto rolą mediatora jest eksponowanie tych elementów decyzyjnych, które jego zdaniem, zawierają wady lub przeciwnie, podkreślanie, że proces decyzyjny wad nie zawiera. Działania mediatora, nie mogą przybrać postaci rozstrzygnięcia sporu zaistniałego między stronami.¹⁵ Celem jest zawsze szukanie sposobu rozwiązania sporu w granicach obo-

wiążującego prawa, bez wykonywania czynności orzeczniczych.

Mediator prowadzący postępowanie mediacyjne

Uregulowania prawne, dotyczące wyznaczenia osoby prowadzącej postępowanie mediacyjne, zawiera m. in. art. 116 §1 PostAdmU oraz art. 27 UstSądAdmU. Zgodnie z powołanymi przepisami, mediatorem w postępowaniu przed sądami administracyjnymi może być referendarz sądowy lub sędzia, także sędzia sprawozdawca. Szczególnie w drugiej ze wskazanych sytuacji nie trudno oprzeć się wrażeniu, że sędzia, który najpierw prowadzi w sprawie mediację zakończoną niepowodzeniem, a następnie uczestniczy w wydawaniu w tej samej sprawie wyroku, kształtuje sobie pogląd mogący rzutować na rozstrzygnięcie sprawy. Prowadzenie mediacji przez sędziego w sprawie, nie mieści się w katalogu przesłanek z art. 18 § 1 PostAdmU, które prowadzą do wyłączenia sędziego od rozpoznawania sprawy. Brak jest odrębnych uregulowań ustawowych w kwestii mediacji, które wykluczyłyby sędziego prowadzącego postępowanie mediacyjne od orzekania w sprawie objętej postępowaniem mediacyjnym. Zastrzeżenia te sprowadzają się do zarzutu, iż mediacja poprzedzająca rozstrzygnięcie sporu ma cechy "przedsądu".¹⁶ Jeśli w toku postępowania decyzyjnego przeprowadzone zostanie postępowanie dowodowe, co przepisy PostAdmU dopuszczają,¹⁷ to mogłoby to prowadzić do rozszerzenia zakresu kontroli decyzji administracyjnych i modyfikacji modelu sądownictwa administracyjnego przez objęcie nim możliwości czynienia przez sąd administracyjny ustaleń dotyczących stanu faktycznego sprawy. Sędzia – prowadząc mediację, ma możliwość zapoznania się ze sprawą przed przystąpieniem do rozstrzygnięcia w jej przedmiocie. W takim wypadku mediacja prowadzić może do uzyskania dodatkowych informacji

o sporze, niezawartych w aktach administracyjnych lub sądownoadministracyjnych. Trudno dopatrywać się tu klasycznej roli mediatora, jako osoby bezstronnej, niezależnej od instytucji w ramach, której toczy się postępowanie.¹⁸ W tym miejscu warto zaznaczyć, iż dla każdego rodzaju mediacji, także prowadzonych przed sądem administracyjnym, istotną kwestią jest osoba mediatora i jego umiejętności prowadzenia sprawy w sposób ułatwiający stronom konfliktu dojście do porozumienia i zakończenia sporu.

Przebieg postępowania mediacyjnego

Posiedzenie mediacyjne jest posiedzeniem jawnym.¹⁹ Uczestniczą w nim strony, przy czym zgodnie z § 36 ust. 4 RegWSA przewiduje się wezwanie stron do osobistego stawienia; w imieniu organu administracji powinna występować osoba umocowana do podjęcia uzgodnień mediacyjnych. Jeżeli strona reprezentowana jest przez pełnomocnika, to również jego należy powiadomić o posiedzeniu mediacyjnym. Z przebiegu postępowania spisuje się protokół, który podpisuje mediator oraz strony. W protokole zamieszcza się stanowiska stron, a w szczególności dokonane przez strony ustalenia, co do sposobu załatwienia sprawy. Tego rodzaju uzgodnienia w świetle prawa są różnorodnie kwalifikowane. Możliwe wydają się następujące warianty podjętych ustaleń – jako umowa, przyrzeczenie lub wiążąca informacja. W praktyce nie da się ich jednak zastosować wprost²⁰ dlatego, rozważając konkretną sprawę, należy uwzględnić indywidualne okoliczności tworzące stan faktyczny i prawny tej sprawy. Precyzyjne zapisanie treści dokonanych ustaleń, ograniczy możliwości dowolnej interpretacji.²¹ W praktyce może się zdarzyć, iż organ administracyjny wyda rozstrzygnięcie odmienne od ustalonego w toku mediacji. W takiej sytuacji strona może złożyć na tę decyzję nową skargę do sądu. Niewątpli-

wie wydawanie rozstrzygnięć odbiegających od ustalonych w trakcie mediacji, należy postrzegać jako wprowadzanie w błąd, czego nie można pogodzić z zasadą zaufania obywatela do państwa i obowiązującego prawa, godzące w zasadę demokratycznego państwa prawnego, które swoje źródło ma w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz. U. Nr 78 poz. 483). Z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego wynika, iż zasada zaufania do państwa wyraża się poprzez zaufanie obywateli nie tylko do litery prawa, ale przede wszystkim do sposobu jego interpretacji przyjmowanej w praktyce stosowania prawa przez organy państwa. Określając treść tej konstytucyjnej zasady nie można ignorować podstawowego faktu, iż w świadomości społecznej treść prawa rozpoznawana jest przede wszystkim ze sposobu jego interpretacji w praktyce stosowania prawa przez organy państwowe.²² W innym orzeczeniu Trybunał Konstytucyjny podkreśla, iż konstytucyjna zasada zaufania do państwa ma swoje źródło również w zasadzie legalności działania organów administracyjnych. Obywatel ma prawo oczekiwać trwałości reguł postępowania toczącego się w jego sprawie oraz tego, że w trakcie postępowania nie zostaną one zmienione w stosunkach między obywatelem a organami administracji państwowej i samorządowej.²³

Postępowanie mediacyjne, poza dokonaniem postanowień między uczestnikami mediacji, może się zakończyć się również cofnięciem skargi. Wniosek ten może być wniesiony w odrębnym piśmie procesowym lub zgłoszony ustnie do protokołu. W takim przypadku prowadzący mediację – sędzia lub referendarz sądowy – powinien wydać zarządzenie o skierowaniu sprawy na posiedzenie niejawne w celu umorzenia postępowania sądownoadministracyjnego.²⁴

Protokół z posiedzenia mediacyjnego podpisuje mediator oraz strony, co jest pewnym od-

stępstwem od ogólnych reguł obowiązujących w postępowaniu przed sądem administracyjnym. Przepis art. 116 § 3 PostAdmU należy traktować jako przepis szczególnie wobec art. 101 § 2 PostAdmU, zgodnie z którym do złożenia podpisu na protokole zobowiązany jest przewodniczący oraz protokolant, z pominięciem stron.

Wynik postępowania mediacyjnego

Zgodnie z brzmieniem art. 117 § 1 PostAdmU, na podstawie ustaleń dokonanych w postępowaniu mediacyjnym, organ uchyla lub zmienia zaskarżony akt albo wykonuje lub podejmuje inną czynność, stosownie do okoliczności sprawy w zakresie swojej właściwości i kompetencji. Oznacza to, że wynik postępowania mediacyjnego jest rezultatem ustaleń wszystkich jego uczestników, a poczynione ustalenia nie mogą wykraczać poza obszar prawa. Wynik postępowania mediacyjnego jest aktem o charakterze procesowym. Sam w sobie nie jest rozstrzygnięciem sprawy, natomiast jego podjęcie zobowiązuje organ administracyjny do wydania nowego aktu lub podjęcia czynności w sprawie.

W piśmiennictwie wskazuje się, że określony w art. 117 § 1 PostAdmU wynik postępowania mediacyjnego nie stanowi samodzielnej podstawy prawnej do uchylecia lub zmiany zaskarżonego aktu albo wykonania lub podjęcia innej czynności przez organ administracji publicznej. Daje on jedynie możliwość swoistego rodzaju autoweryfikacji pierwotnie zajętego przez ten organ stanowiska. Niewątpliwie ta autoweryfikacja zbliżona jest swym przedmiotem do autokontroli podejmowanej przez organ administracji publicznej na podstawie art. 54 § 3 PostAdmU. Pełni jednak inną funkcję i ma dużo szerszy zakres działania. Artykuł 117 § 1 PostAdmU pozwala organowi weryfikować nie tylko decyzję dotkniętą wadami opisanymi w art. 145 § 1 PostAdmU, ale także de-

cyzję dotkniętą wadami nieistotnymi lub nawet decyzję zgodną z prawem. Podejmując rozstrzygnięcie na podstawie dokonanych ustaleń, które wiążą organ jako element procesu decyzyjnego, organ ten musi mieć na uwadze okoliczności sprawy, zakres swojej właściwości i kompetencji, a przede wszystkim granice obowiązującego prawa. Dopiero, jeżeli dokonane ustalenia nie stoją w sprzeczności z tymi ograniczeniami, organ podejmuje nowe rozstrzygnięcie w sprawie albo wykonuje lub podejmuje inną czynność. Podjęte w wyniku autoweryfikacji rozstrzygnięcie może odnieść się do zaskarżonego aktu lub czynności poprzez jego uchylenie lub zmianę i wtedy na nowo kształtuje stosunek prawny. Organ może także wykonać lub podjąć inną czynność stosownie do okoliczności sprawy w zakresie swojej właściwości i kompetencji. Podejmując którekolwiek z tych rozstrzygnięć, organ nie jest zwolniony z oceny prawnej podjętych przez strony ustaleń w postępowaniu mediacyjnym. Decyzja zmieniająca pierwotną decyzję w wyniku ustaleń mediacyjnych z uwagi na to, że "zastępuje" decyzję pierwotną nie tylko może, ale i powinna odnosić się również do pozostałych ustaleń organu nie objętych ustaleniami mediacji. Musi liczyć się jednak z tym, że zgodnie z art. 118 § 1 PostAdmU na akt wydany na podstawie ustaleń postępowania mediacyjnego można wnieść skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego w terminie 30 dni od dnia doręczenia aktu lub wykonania lub podjęcia czynności. Skargę może wnieść nie tylko strona postępowania, ale także jego uczestnik, prokurator czy Rzecznik Praw Obywatelskich.²⁵ Brak skargi lub jej oddalenie skutkuje umorzeniem postępowania w sprawie, w której przeprowadzono postępowanie mediacyjne.

Zgodnie z art. 117 § 2 PostAdmU brak ustaleń, co do sposobu załatwienia sprawy skutkuje skierowaniem sprawy do rozpoznania przez sąd. Zdaniem J. P. Tarno, uregulowania zawarte w art. 117 PostAdmU stanowią dla organu

samodzielną postawę prawną do uchylenia lub zmiany zaskarżonego aktu albo wykonania lub podjęcia innej czynności stosownie do okoliczności sprawy w zakresie swojej właściwości i kompetencji. Oznacza to, że stwierdzone w toku postępowania mediacyjnego uchylenia niekoniecznie muszą jednocześnie stanowić postawy do wzruszenia decyzji w nadzwyczajnych trybach postępowania administracyjnego, aby organ administracyjny mógł dokonać weryfikacji zaskarżonej decyzji na podstawie ustaleń dokonanych w postępowaniu mediacyjnym.²⁶

Reasumując, powyższe rozważania, postępowanie mediacyjne może zakończyć się na trzy sposoby, gdy w wyniku mediacji: 1) nie dojdzie do podjęcia ustaleń – sprawa przekazywana jest do rozpatrzenia przez sąd, 2) skarżący wycofa skargę – sąd umorzy postępowanie, 3) dojdzie do dokonania ustaleń, w następstwie których organ uchyla lub zmienia zaskarżony akt albo wykonuje lub podejmuje inną czynność.

Koszty w związku z prowadzeniem mediacji

W zależności od przebiegu i skutków postępowania mediacyjnego różnie będą się kształtować wysokości kosztów sądowych związanych z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym. Jeśli strony nie osiągnęły porozumienia w trakcie mediacji i sprawa została skierowana do dalszego rozpatrzenia przez sąd, o zwrocie kosztów zadecyduje wynik sprawy sądowej – stosownie do art. 200 PostAdmU – zwrot kosztów będzie przysługiwał stronie skarżącej tylko w razie uwzględnienia skargi. Jeżeli zaś w wyniku postępowania mediacyjnego, skarżący cofnie skargę, zgodnie z art. 232 § 1 pkt 2 PostAdmU, sąd z urzędu zwróci połowę wysokości wpisu. W sytuacji zaś, gdy efektem przeprowadzonej mediacji będzie wydanie nowego aktu, z tym zastrzeżeniem, iż nie zostanie wniesiona nowa skarga, sąd zasądzi na

rzecz skarżącego od organu, część kosztów w zależności od tego, w jakiej części zarzuty skargi zostały uwzględnione (miarkowanie kosztów) – stosownie do art. 206 PostAdmU oraz 201 § 2 PostAdmU. Natomiast, gdy na nowy akt organu administracyjnego, wydanego wskutek przeprowadzonej mediacji, zostanie wniesiona wtórna skarga, a sąd tę skargę oddali i umorzy postępowanie w sprawie pierwotnej, zgodnie z art. 201 § 2 PostAdmU, sąd zastosuje art. 206 PostAdmU i zasądzi od organu na rzecz skarżącego tylko część kosztów – w stopniu, w jakim skarga została uwzględniona. W sytuacji, gdy skarga zostanie w całości uwzględniona, skarżącemu będzie przysługiwać zwrot kosztów w trybie art. 200 PostAdmU.

Znaczenie instytucji mediacji w postępowaniu sądowoadministracyjnym – podsumowanie

Wprowadzone od dnia 1 stycznia 2004 r. zmiany w prawie o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, wprowadziły postępowanie mediacyjne jako element procedury administracyjnej. Wprowadzona instytucja ma służyć wzmożeniu idei demokratycznego państwa prawnego, głównie z tego powodu, że jest przejawem niearbitralnego traktowania jednostki przez władze publiczne.²⁷

Z corocznych sprawozdań z działalności sądów administracyjnych wynika, że w pierwszym roku funkcjonowania nowych przepisów o mediacji, w sądach administracyjnych skierowano do mediacji 679 spraw. W kolejnych latach liczba ta wykazywała tendencję malejącą. Postępowanie mediacyjne, w przyjętej formule, okazało się nieatrakcyjne dla podmiotów postępowania sądowoadministracyjnego. Powołane przez A. Szpora przyczyny takiego stanu wskazują na fakt, iż mediacja wprowadzona do postępowania sądowoadministracyjnego opiera się na dwuetapowej procedurze: Med. – Arb., w której początkowo neutralna osoba trzecia

pełni funkcję mediatora, a następnie w razie niepowodzenia rozwiązuje spór jako arbiter. Prowadzący mediację sędziowie, od początku postępowania wiedzieli, że w przypadku braku porozumienia będą arbitrami. Podejmowali wysiłki mediacyjne do momentu wyrobienia sobie poglądu o racjach obu stron, a następnie zaczęli przeszkadzać, dążąc do następnej fazy procesu, tj. do wydania rozstrzygnięcia. Inną wskazaną przez autora możliwą przyczyną niskiej liczby spraw kierowanych do mediacji, jest polepszenie sprawności i szybkości postępowania przed wieloma sądami administracyjnymi.²⁸ Nie można jednak nie docenić wagi

wprowadzonej w postępowaniu przed sądami administracyjnymi instytucji mediacji. Jej znaczenie jest tym bardziej doniosłe, że organy administracji z założenia mają nadrzędną pozycję wobec podmiotów administrowanych. Są wyposażone w kompetencję do jednostronnego i samodzielnego kształtowania sytuacji prawnej podmiotów prawa administracyjnego oraz mają możliwość wyegzekwowania wydanych rozstrzygnięć poprzez środki przymusu państwowego, dlatego podjęcie partnerskiego dialogu z organami administracyjnymi przed sądem może stać się jednym ze środków pogłębienia zaufania obywateli do państwa.

- 1 H. Izdebski, M. Kulesza "Administracja publiczna. Zagadnienia ogólne", Warszawa 1998, s. 103
- 2 H. Machińska, "W poszukiwaniu dobrej administracji", Warszawa 2008, s. 11
- 3 tekst Rekomendacji z 5 września 2001 r. Komitetu Ministrów Rady Europy R (2001) 9 w sprawie zastosowania alternatyw wobec sądowego rozstrzygnięcia sporów między władzami administracyjnymi a osobami (stronami) prywatnymi dostępny na stronie <http://www.coe.int>
- 4 J. Świątkiewicz, "Europejski kodeks dobrej administracji", Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2007, s. 11
- 5 B. Dauter, "Postępowanie mediacyjne w sprawach podatkowych" w: Przegląd Podatkowy 2003, nr 12, s. 46
- 6 M. Ciecierski, "Jak równy z równym, czyli sądowo-administracyjna mediacja decyzji podatkowych" w: Monitor Podatkowy 2004, nr 2, źródło: Legalis – system informacji prawnej
- 7 W. Federczyk, "Praktyka stosowania mediacji przed sądami administracyjnymi" w: ADR 2008, nr 4, źródło: Legalis – system informacji prawnej
- 8 J. Świątkiewicz - "Mediacja w krajach Uni Europejskiej i Polsce" w: Biuletynie Biura i Ekspertyz Sejmowych 4 (48) 03, s. 63
- 9 A. Harla, "Sprawy podlegające mediacji przed sądem administracyjnym", Palestra 2005, nr 1 – 2, s. 25
- 10 J. P. Tarno i tam powołani, "Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz" Warszawa 2010, s. 278
- 11 W. Federczyk, "Praktyka stosowania mediacji przed sądami administracyjnymi" w: ADR 2008, nr 4, źródło: Legalis – system informacji prawnej
- 12 J. P. Tarno i tam powołani W. Rym, "Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz" Warszawa 2010, s. 278
- 13 A. Szpor i tam powołani, "Mediacja w prawie administracyjnym" w: E. Gmurzyńska, R. Morek (red) "Mediacje. Teoria i praktyka", Warszawa 2009, s. 264 i n.
- 14 J. P. Tarno "Prawo o postępowaniu...", op. cit., s. 277
- 15 J. Harczuk, "Mediacja i mediator przed sądem administracyjnym", Monitor Prawniczy 2006, nr 8, źródło: Legalis – system informacji prawnej
- 16 J. Harczuk, op. cit.
- 17 J. P. Tarno, "Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz" Warszawa 2010, s. 280
- 18 M. Tabernacka, "Negocjacje i mediacje w sferze publicznej", Warszawa 2009, s. 30
- 19 J. P. Tarno, "Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz" Warszawa 2010, s. 281

- 20 J. Łętowski, "Prawo administracyjne. Zagadnienia podstawowe", Warszawa 1990, s. 247
- 21 R. Hauser, "Spór o dwuinstancyjność sądownictwa administracyjnego". Państwo i Prawo 2003, nr 11, s. 27
- 22 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 1997 r. Sygn. akt U. 11/97 <http://www.trybunal.gov.pl/OTK/doc/doc.htm>
- 23 Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 1990 r. Sygn. akt U. 1 /90 http://www.trybunal.gov.pl/OTK/teksty/otk/1990/U_01_90.doc
- 24 J. P. Tarno, "Prawo o postępowaniu...." op. cit. s. 281 – 282
- 25 Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2007-12-14, I FSK 270/06 oraz powołani tam: B. Dauter, B. Gruszczyński, A. Kabat, M. Niezgodka-Medek, "Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi. Komentarz", Zakamycze 2006, źródło: Legalis – system informacji prawnej
- 26 J. P. Tarno, "Prawo o postępowaniu...." op. cit. s. 284 – 285
- 27 M. Tabernacka "Negocjacje i mediacje..." op. cit, s. 74
- 28 A. Szpor i tam powołane badania przedstawione przez R. Morka, "Mediacja w prawie..." op. cit. s. 268

Mediacje i zawód mediatora w świadomości szczecińskich przedstawicieli profesji.

Raport z badań – Szczecin 2010

(skróty od redakcji)

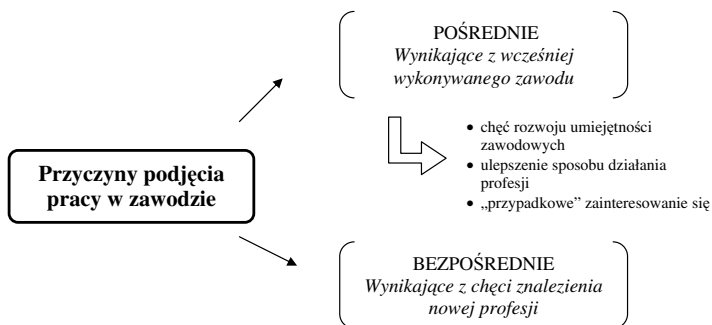
III. Mediacje i zawód mediatora – analiza badawcza

1. Postrzeganie własnej profesji oraz instytucji mediacji przez szczecińskich przedstawicieli kategorii zawodowej

Motywacja do podjęcia pracy w zawodzie
Motywacja zawodowa to wzbudzone różno-

rodną potrzebą przyczyny skłaniające osoby do wyboru określonej profesji. Analizując motywację do podjęcia pracy w zawodzie mediatora należy rozpatrywać przyczyny zainteresowania się tym tematem, oraz to co było wzięcia udziału w kursie mediatora, który dostęp do zawodu umożliwiał. Przyczyny, o których mowa, najogólniej można podzielić według poniższego schematu:

Schemat 2. Przyczyny podjęcia pracy w mediacji.



Źródło: opracowanie własne.

POŚREDNIE PRZYCZYNY podjęcia pracy w profesji mediacyjnej zachodzą wówczas, gdy na styczność, lub zainteresowanie mediacjami wpłynął wcześniej wykonywany zawód. Można w tym aspekcie

Najczęstszą przyczyną zainteresowania mediacjami jest w badanej grupie chęć rozwoju własnych umiejętności w wyuczonym i uprawianym zawodzie. Umiejętności i wiedza zdobywana na kursie, miała być wykorzystana do wzbogacenia swojego warsztatu pracy jak i służyć też w życiu prywatnym. Zawód mediatora jako taki nawet nie istniał w świadomości, chęć pracy w nim pojawiła się na dalszym etapie poznawczym

"Jestem doradcą psychologicznym (...). Czym jest mediacja wiedziałam tak z grubsza, natomiast nie wiedziałam, że jest to konkretny zawód konkretna umiejętność, która polega nie tylko na tym, że jest to pomoc konkretnym ludziom w sytuacji konfliktowej, ale jest to jakby moja umiejętność rzemieślnicza prowadzenia w taki sposób rozmowy, by ona służyła tym, którzy są w jakiejś trudnej dla siebie sytuacji i towarzyszenie tym osobom przeze mnie jako mediatora pomaga tym osobom. Wiec taka decyzję podjęłam, że też zakres umiejętności przyda się też w moim zawodzie jako takim."

Respondent 4.

"Zetknęłam się przez koleżankę, i to było gdzieś rok wcześniej niż ja i jak ona mi o tym powiedziała to zaczęłam się tym interesować, nie tylko czy ja będę tym mediatorem stricte sądowym, nawet nie myślałam w tych kategoriach.... Ale myślałam, że było by mi to bardzo przydatne w mojej pracy terapeutycznej, jako dodatkowa umiejętność, bo zauważyłam, że się często spotykam podczas swojej pracy z takimi konfliktami, jeśli ludzie przychodzą albo to jest konflikt małżeński, albo dzieci-rodzice, czy konflikt pokoleniowy, gdzie ludzie mają nie pozalwatiane sprawy z rodzicami. Doszłam to wniosku, że tak czy tak jest to dla mnie ciekawe poznawczo."

Respondent 8.

"Pierwsze informacje to jak przyszedł faks do szkoły, że zapraszano pedagogów szkolnych i inne osoby zainteresowane. Ja jestem nauczycielem wychowania fizycznego.... Pomyślałam sobie, że przydadzą mi się te mediacja i w życiu, żeby coś robić, bo jest to coś, co mnie interesuje, jakieś tam rozmowy z ludźmi (...) Ja jestem zadowolona, bo pomogło mi to w czymś nowym, jeśli chodzi o prace w szkole."

Respondent 10.

Drugą ważną grupę stanowią sytuacje, kiedy to osoby, które podjęły taką działalność, ze względu na to, iż uświadomiły sobie, że metody z którymi mieli do czynienia w ich dotychczasowym zawodzie nie do końca lub nie zawsze się sprawdzają i można je zastąpić bądź uzupełnić.

"Jak od dłuższego czasu kontynuowałam różnego rodzaju swoje praktyki terapeutyczne i jakiegoś tam rodzaju szkolenia, to coraz częściej spotykałam się z różnego rodzaju problemami małżeńskimi i różnymi programami (...). No i z czasem, gdy miałem więcej tej praktyki psychoterapeutycznej to zauważyłem, że niektórych nie stać na terapie czy psychoterapie. A bardzo przydatne byłoby im coś pomóc, doradzić, ale nie jest to celem psychoterapii. (...) Natomiast, jeżeli [ktoś] przyjdzie w konkretnym celu na poradę mediacyjną to różni się to znacznie postępowaniem. Bo ja mierze im konflikt i rozkładam na te spotkania, na dwa spotkania czy ile tam. I ten konflikt może być zalawiony. Co upoważnia mnie do takiej interwencji to rola mediatora."

Respondent 1.

"Widziałam jak to wygląda na Sali rozpraw, widziałam jak strony się kłócą. Jak długo trwają takie sprawy, doszłam do wniosku, że można to zrobić w inny sposób, w fajny sposób mediacja. I połączyłam to, przyjemne z pożytecznym."

Respondent 6.

Istnieje w tym przypadku przynajmniej częściowa wcześniejsza znajomość istoty mediacji, i dzięki jej narzędziom była chęć udoskona-

lenia wcześniej wykonywanego zawodu. Dużą rolę odgrywa tutaj świadomość osoby wykonującej wcześniejszy zawód, bo to ona sama obserwowała i dochodziła do wniosku, że mediacja może być lepszym sposobem rozwiązywania problemów niż procedury, z jakimi miła do czynienia w swojej pracy.

Inną kategorię stanowiły osoby, które swoją pierwszą styczność z tematem mediacji była skutkiem ich pracy zawodowej i nie wynikała z zainteresowań, stąd często przyczyną pojęcia pracy w mediacji określały jako nietypowe, bądź przypadkowe. To co jest tutaj cechą wspólną to fakt, że chęć działania w profesji została wyrażona w trakcie bliższego poznawania zagadnień związanych z mediacją podczas odpowiedniego kursu, który mocno zainteresował prezentowaną tematyką i pozwolił odkryć w sobie odpowiednie predyspozycje do pracy jako mediator.

"Szczepnie mówię, że u mnie to był przypadek. Do stałam taki przedmiot do prowadzenia "Mediacje i negocjacje w szkole", chciałam się do niego przygotować i zaczęłam czytać. Wszłam na taką stronę, kursów przygotowawczych, zainteresowało mnie to i zapisałam się na kurs. Tam mieliśmy zajęcia z psychologami, stwierdziłam, że chyba bym się do tego nadawała, mam predyspozycje. I tak się też stało."

Respondent 2.

"Ja zawsze interesowałam się pomocą dla ludzi, w ogóle z wykształcenia jestem doradcą rodzinnym i w ośrodku doradztwa i wspierania rodziny byłam doradcą rodzinnym i tam poinformowano mnie, że jest możliwość skorzystania z takiego kursu dla mediatorów nawet byłoby wskazane, żebyśmy wzięła w tym udział. Powiem szczerze, że ja w tamtym czasie nie do końca byłam zainteresowana, bo w tym czasie pracowałam w polskim związku karate i nie bardzo dałam pogodzić. I na szkoleniu po prostu zakochałam się w mediacji, nagle zrozumiałam, że to jest coś, czego ja szukałam całe życie."

Respondent 5.

W badanej grupie mediatorów BEZPOŚREDNIE MOTYWACJE wynikających z poszukiwania zgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami pracy występują zdecydowanie rzadziej:

"Jestem oficerem w stanie spoczynku, i po przejściu się zastanawiałem, co mógłbym robić dalej, bo za młody byłem żeby siedzieć w domu. (...) Szukałem czegoś, – wiedziałem jedno- Musze pracować z ludźmi, bo całe życie z ludźmi pracowałem, akurat wtedy pojawiły się takie pierwsze informacje w Internecie, – szkolenia mediatorów się ogłaszały- zajązłem, poczytałem trochę, stwierdziłem, że to będzie dla mnie."

Respondent 3.

Na podstawie badanej grupy można wywnioskować, że bardzo duży wpływ na wybór profesji mediatora ma wcześniej wykonywany zawód. To chęć udoskonalenia jego metod pracy (np. po przez samokształcenie), bądź wyzwania i możliwości jakie oferował (konieczność zgłębianie nowej tematyki, proponowane kursy) wywołały zainteresowanie tematem mediacji, a co za tym idzie chęć zajmowania się nim zawodowo. Innym wnioskiem, który można przytoczyć na podstawie badań, jest praktyczny brak wymieniania motywu finansowego przy wyborze tej profesji, przy jednoczesnym podkreślaniu swoich predyspozycji osobistych i zaciekawienia ideą mediacji. Stąd hipotezę badawczą mówiącą o głównej roli czynników wewnętrznych przy wyborze profesji należy uznać za prawdziwą.

Wiara w potrzebę i przydatność mediacji jako metody rozwiązywania konfliktów

Opinie dotyczące mediacji wyrażane przez członków badanej grupy były jednoznaczne i wskazywały, na ich zdecydowane pozytywne nastawienie, co do tej metody rozwiązywania konfliktów. Pogląd taki wypowiadały zarówno osoby o dużym doświadczeniu w zawodzie, które miały wielokrotnie już okazje zaobser-

wować efekty swojej pracy, jak i ci, którzy zaczynają dopiero działalność mediacyjną:

"Ja po latach uczestniczenia w procesie rozwoju mediacji, jestem przekonana, co do wartości mediacji i widzę jak wielu ludzi wychodzi zadowolonych, nie tylko tym, że dokonano ugody."

Respondent 4.

"[mam] małe doświadczenie z uwagi na ilość przeprowadzonych mediacji, ale już widzę, że jest to tańszy, szybszy i bardziej satysfakcjonujący sposób dochodzenia do porozumienia"

Respondent 7.

Podkreślana jest jej przydatność i skuteczność, w wielu przypadkach konfliktowych

"[Jest to] bardzo dobra metoda rozwiązywania konfliktów. Z resztą, jako jedna z metod, bo nie jest jedyna, ale jako metoda jest bardzo skuteczna."

Respondent 1.

"Uważam nadal, że to jest świetna metoda, patrząc na doświadczenia z gabinetu [terapeutycznego], patrząc na doświadczenia z mojego życia, w innych pracach, patrząc na problemy ludzi dookoła poczynając od sąsiadów skończywszy na znajomych (...) uznaje że 80 % tych spraw powinno przejść przez proces mediacji i byłoby zalatwione pozytywnie i byłoby satysfakcją dla tych wszystkich ludzi."

Respondent 8.

Respondenci są świadomi wielości korzyści jakie niesie ze sobą mediacja. Zwłaszcza, gdy zestawiana ona jest z postępowaniem sądowym, które dla stron konfliktu jest o wiele dłuższe, bardziej sformalizowane, a co za tym idzie znacznie mniej komfortowe niż mediacja.

"Obchodzi się cała biurokracja, bo to się wszystko bardzo przedłuża i trwa latami w sądzie, w mediacji umawiamy się na termin, kiedy wszystkim pasuje. Można mediację zrobić na kilku spotkaniach, sprawy, które ciągną się kilka lat można [tak] zalatwić. (...) tak, mniejsze koszty sądowe, pozwala to rozładować emocje stron. Wszystko to, co piszą

w książkach o mediacjach jest prawdą. Tak to naprawdę wygląda"

Respondent 6.

Niemal każdy z badanych doświadczył już przypadku, gdy skomplikowana i długotrwała sprawa sądowa była rozwiązana przez niego w krótkim czasie. Jest to efekt tego że skonfliktowane strony zaczynają uświadamiać sobie jak wiele trudu kosztuje je prowadzenie sporu i zaczynają być skłonne do ustępstw, a mediacja im to umożliwia.

"Ktoś walczył, ze sobą parę lat tak, że sędzia parzyć już na tą sprawę i na tych ludzi nie może, bo tylko się kłócili między sobą. A tu się okazuje, że sprawa u mediatora trwa bardzo krótko, bo ja czasami mogę dokonać ugody w czasie jednego spotkania. (...) Nie uważam, że to robię w chwile. Natomiast wiem jedno, że następuje pewne zmęczenie także od tej strony psychicznej i tych dwoje, którzy walczyli ze sobą przez cztery lata już nie mają ochoty i przyszli do mnie się porozumieć i to robią."

Respondent 4.

Jeśli sprawa sądowa trwa krócej, to i koszta, które ponoszą strony są niższe, gdyż odchodzi konieczność wynajmowania pełnomocnika i ponoszenia w razie przegranej kosztów sądowych. Podobne korzyści odnoszą same sądy

"Miałem pierwszą sprawę, była to sprawa długoletnia, a przy pomocy mediacji udało się ją rozwiązać, czyli jest jakaś dla sądu też korzyść? Jest, bo nie leżą im pułkownicy na pułkach. Czyli koszty przede wszystkim (...) jest to dużo korzystniejsze i dla stron i dla sądów."

Respondent 3.

W opinii mediatorów nie ma konfliktu interesów między ich pracą a postępowaniem sądowym, choć są to względem siebie alternatywne metody rozwiązywanie konfliktów. Wówczas nawet ważną korzyścią społeczną jest usprawnienie działalności sądów i umożliwienie im zajęcia się sprawami ściganymi

z oskarżenia publicznego, które nie mogą podlegać mediacji.

"Jestem przekonana co do ważności, i jest to ogromne zadanie. Nie w konkurencji do sądów, bo jeżeli tak będziemy to rozumieć, to można nie wchodzić nawet w tą profesję i nie realizować, nikt nie chce być konkurencją dla sądów. Są sprawy, które mogą odbyć się przez mediatora i uchronić sądy, jeśli chodzi o długość terminów oczekiwania w określonych sprawach."

Respondent 4

Istotną rzeczą podkreślaną przez rozmówców jest to iż mediacja przynosi korzyści stroną także w wymiarze psychologicznym. Pozwala zaoszczędzić stres i nieprzyjemności związane z prowadzeniem postępowania sadowego. Dodatkowo po przez wypowiedzenie wszystkiego co związane jest z całym kontekstem sprawy, daje możliwość wyrzucenia z siebie emocji powstałych w wyniku samego konfliktu. W profesjolocece mediacyjnym element ten nazywa się wwentylacją.

"Przed mediatorem realizowana jest tak zwana satysfakcja psychologiczna, ponieważ przed mediatorem każda ze stron może powiedzieć wszystko, co jej leży na sercu, może to zrobić wobec tej osoby drugiej jak i w tak zwanym indywidualnym kontakcie (...) Jest świadomość bycia wysłuchanym, powiedzenia wszystkich kontekstów, powiedzenia nie tylko i wyłącznie faktów dotyczących sporu ale całego odniesienia, całego kontekstu w jakim ten konflikt zaistniał. (...) Natomiast w sądzie co się dzieje? Jest odtąd dotąd. Sędzia potrafi powiedzieć w sposób wyrazny: << płacz to może zostawić sobie pani za drzwiami, tu chodzi o fakty a nie o emocje, to nie jest związane ze sprawą, to nie w tym zakresie >>."

Respondent 7.

Dzięki mediacji istnieje możliwość zmiany wzajemnego postrzegania stron w zaistniałym konflikcie. Metoda ta jest nie inwazyjna – nie wywiera presji na uczestników, co sprzyja ich porozumieniu się.

"Jest to coś, co nie wymaga od człowieka, by narzucił swoje zdanie lub był wszytkowiedzącym, a z drugiej strony narzędzie, którym można zadziałać na człowieka, które go nie zmusza, nie stawia pod murem, nie mówi, że jeśli tego nie zrobisz, to może kiepsko się skończyć. Mediacja jest dla mnie taką rewelacyjną metodą."

Respondent 5.

"Jest to metoda, która sprowadza do jednej płaszczyzny, pokazuje, że jesteśmy ludźmi, mimo iż spowodowaliśmy wypadek, zrobiliśmy komuś krzywdę. Ale udaje się jednak tutaj rozmawiać i ustalać pewne poziomy porozumienia."

Respondent 4.

Zawarta wówczas ugoda z racji tego, że ze swojej definicji jest kompromisem, może w niektórych sytuacjach okazać się, iż jest mniej korzystna pod względem finansowym dla tej strony, która wygrałaby w postępowaniu sądowym. Jednak nastawiany na konfrontację stron proces sądowy, nie sprzyja porozumieniu się i praktycznie uniemożliwia odbudowanie relacji między skonfliktowanymi.

"Jeżeli wspólnie ustala jakieś rozwiązanie, które zwykle nie jest takie super dla obu stron, bo ktoś musiał z czegoś zrezygnować, ale doszli do porozumienia i wspólnie zgodnie to podpisali, na Sali rozpraw są już zupełnie inne stosunki, gdyż potrafią już rozmawiać ze sobą, gdyż często jest tak że [wcześniej] to byli wrogowie, którzy nawet podejść do siebie mogą."

Respondent 6.

"Jeśli chodzi z punktu widzenia jakiegos tam finansowego, materialnego to są sprawy, gdzie o wiele lepiej wyjdą na tym, gdy się nie pogodzą, nie porozumieją. Tak będzie łatwiej dla jednej, ze stron, po prostu więcej wyciągnie ze sprawy sądowej. (...) Natomiast, jeżeli chodzi o sam taki wyznacznik tego, że osoby się ze sobą pogodziły i mogą ze sobą rozmawiać, w mediacjach rodzinnych to nie ma takich spraw, które by pokazały, że mediacja byłaby niekorzystna czy niewskazana."

Respondent 2

Rola i misja mediacji w społeczeństwie

Na opinie o przydatności mediacji w mocno wpływa niepochlebny sąd na temat relacji panujących w społeczeństwie polskim.

"Specyfika 'polskiego człowieka' jest taka, że Polak Polakowi wszędzie robi na złość. I tutaj jest jeszcze taki mechanizm, że my się z ludźmi mało kontaktujemy, jeśli chodzi o taką życzliwość. Pani w sklepie jest nieuprzejma, ktoś tam na kogoś krzyczy, jeden drugiemu chce zrobić na złość."

Respondent 10.

"To jest jedna najlepszych, lepiej wymyślonych spraw. Zwłaszcza w kraju takim jak Polska, gdzie jest taka mentalność, że jak ci przyłożę, ja ci udowodnię, ja cię zaatakuję."

Respondent 9.

Mediacja w tym wypadku jawi się, jako czynnik uzdrawiający tego typu dysfunkcje.

"Ja zawsze uważałem, że metoda rozmów jest zawsze pozytywna i potrzebna. Natomiast dużo osób kończy rozmowę podnosząc głos, wychodząc i trzaskając drzwiami, a jest to zawsze nieskuteczne."

Respondent 10.

Wiele osób z perspektywy własnego już kilkuletniego doświadczenia w prowadzeniu mediacji uważa za jeden z ważniejszych celów społecznych działania mające doprowadzić do zmiany postrzegania drugiej osoby.

"Ja to patrzę z punktu widzenia całego narodu, mamy to wpisane w misja fundacji nawet. Chodzi o to, żeby ludzie rozwiązywali konflikty godnie, z szacunkiem do siebie nawzajem do sytuacji, a nie angażowali jak największe obozy przeciw sobie nawzajem."

Respondent 9.

"Zdecydowanie tak dopiero teraz jestem przekonana, że [istotny jest] sposób myślenia, który postrzega drugiego człowieka, jako kogoś, z kim można dojść do porozumienia. Postrzegamy ta drugą osobę, jako trudnego rywala ale nie wykluczmy, że jest jakaś możliwość porozumienia (...). Dopiero teraz rozumie, nie 4, nie 2 lata temu, po doświadczeniu, że można tak zwaśnionych dogadać, [uważam], że w naszym regionie należy promować takie podejście, że nie należy wkładać tyle nerwów, złości, agresji w każdą sytuację, która jest nie po naszej myśli. Żeby ludzie zaczęli myśleć, że wszystko co jest dla nas jakąś trudnością życia da się przejść, da się z tego fajnie wyjść jakaś nawet obronną ręką, ale w dobry sposób, a nie krzykiem, stawianiem na swoim."

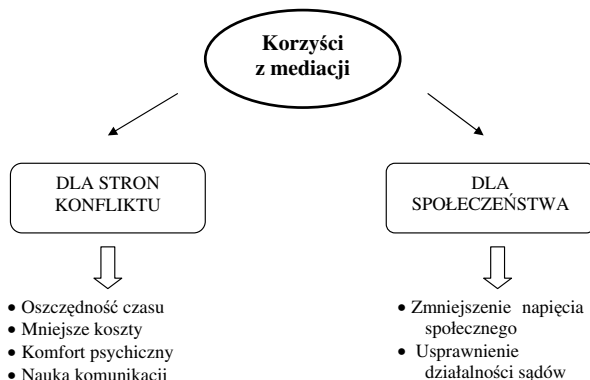
Respondent 5.

Mediacja uczy brania odpowiedzialności za swoje poczynania, rozwija umiejętności komunikowania się skonfliktowanych stron, a od strony społecznej daje to, o czym z pełnym przekonaniem mówił jeden z respondentów:

"Nie dość, że pomoc ludziom w wyniku rozwiązaniu pewnego konfliktu, bo to wpływa później na ich życie, na ich rodziny, to własna satysfakcja i jakby zmniejszenie się napięcia społecznego, jakby socializujemy się wzajemnie w społeczeństwie, czyli uczymy się normalności."

Respondent 9

Schemat 3. Korzyści z mediacji w opinii mediatorów.



Źródło: opracowanie własne.

Zaobserwowanym faktem jest to, że każda z pytanych osób otwarcie deklarowała chęć dalszej pracy w zawodzie. Często wyrażana była opinia podkreślająca swoje pozytywne nastawienie do wykonywanej profesji, oraz korzyści dla samego mediatora z racji podjęcia tego rodzaju pracy, np. wynikające z tego, że może być to zawód wolny, traktowany, jako prywatna działalność.

"Do mediacji mam szczególne upodobanie. Konfliktki to moja specjalność kocham konflikty. To budzi pewien niepokój jak to można kochać, ale lubię, akceptuję ta pracę. Nie stwarza mi większych problemów. Lubię takie działanie"

Respondent 1.

"Tak, nie pozwala to człowiekowi zgnuśnieć, za każdym razem ma się do czynienia z czymś innym, musi się pomyśleć, przygotować. (...) Jest to odświeżające umysł, to praca taka jaką lubię, troszeczkę stresu, trochę kontaktu z ludźmi, a jednocześnie mój szef słodzi tyle co ja. Jak się umówię na 12, to na 12, a jak chce mi się spać to się umówię na pierwszą. {śmiech}"

Respondent 3.

Na podstawie uzyskanych opinii drugą hipotezę badawczą mówiącą o przydatności mediacji i wierze w jej skuteczność należy uznać za prawdziwą.

Preferowane cechy osoby mediatora

Respondenci opisywali jakie cechy powinna posiadać osoba, zajmująca się daną profesją. Nie zaobserwowane zostały tutaj wśród respondentów rozbieżności, a raczej potwierdziły się wysokie standardy osobowościowe, jakie narzucają dla swojej profesji jej przedstawiciele. Cechy konieczne mediatorowi można podzielić na cztery następujące obszary.

1. Bezstronność:

Jest to pierwsza konieczna cecha, jaką także podają podręczniki do mediacji¹. Ona jest warunkiem koniecznym tego, aby strony nabrały zaufania do procesu mediacji, gdyż tylko wtedy może zakończyć się on sukcesem

"Jeżeli osoby które zgłaszają się na mediacje nie poczują tego 100% zaufania do mediatora, głównie pod kątem bezstronności i sprawiedliwości. Jeśli takie coś nie zostanie wyciuczone przez jedną ze stron, to taka mediacja ma marne szanse, by zakończyła się

ugodą. Natomiast, jeśli mediator zrobi to tak, jak profesjonalista, czyli pokaże: <<Jestem z wami, będę wam towarzyszyć, ale będę zawsze z zewnątrz>>, to może to dać pewność powodzenia jeśli chodzi o mediację.”

Respondent 4.

W trakcie procesu mediacyjnego, postawa i zachowanie mediatora jest bacznie obserwowane przez klientów.

“Ludzie obserwują mediatora od strony jego stronniczości, czy czasem nie jest on po tej stronie, czy po tej. I obserwują reakcje mimikę i jak się zwraca, czy do tej osoby powiedziałam 5 razy a do tej 3 razy, czy nie daj Boże się do kogoś człowiek uśmiechnął czy pokiwiał głową.”

Respondent 8.

Swą bezstronność mediator winien udowadniać zatem mowa ciała, po przez nieokazywanie żadnego rodzaju gestów świadczących o sympatii, bądź okazywania ich w sposób równomierny.

“To trzeba pokazać w trakcie mediacji, że jest się bezstronnym, czyli nawet mówią niewerbalną pokazywać, że jestem osobą bezstronna. Nie ma żadnych uśmiechów w trakcie trwania mediacji, czy potakiwania głową, że rozumie którąś ze stron, bo to mogłoby być uznane [za stronnicze].”

Respondent 2.

“Postawa mediatora to również to, że za każdym razem jest oczekiwanie na przychodzących z jednokowym stopniem życzliwości dla jednej i drugiej strony, bez ocen – bo to jest niesamowicie ważne”

Respondent 4.

Poczucie wśród skonfliktowanych osób, że mają do czynienia z bezstronnym mediatorem, który nie ma zamiaru działać na czyjąś niekorzyść, jest w mediacji trudne do przecenienia. Mediator ma się jawić, jako gwarant tego, że interesy żadnej ze stron, nawet podczas jej nieobecności nie zostaną naruszone.

“Obie strony muszą być przekonane, że mediator jest osobą bezstronną, i że jak są spotkania na osobności, to czegoś nie doradzi, nie podpowie [drugiej stronie]. To profesjonalność będzie wskazywała, że np. osoba biorąca udział w mediacji nie będzie się bała wyjść za drzwi, w trakcie takiej rozmowy na osobności z drugą stroną, czy nie będzie się bała zostawić [jej] z mediatorem.”

Respondent 2.

Mediator nie ma wpływu czasami, że jest postrzegany przez którąś ze stron jako przychylny, lecz wówczas takie przekonanie jest całkowicie subiektywne i powinno też towarzyszyć drugiej stronie konfliktu.

“Bez względu na strony muszą mieć świadomość, że mediator jest bezstronny. W spotkaniach na osobności może się jemu wydawać że jestem po jego stronie, ale to każdej stronie ma się tak wydawać. I to jemu się może wydawać mnie nie, ja jestem bezstronny i muszę o tym wiedzieć i sobie powtarzać non stop.”

Respondent 3

Mediator ma prawo odczuwać pozytywne nastawienie do klientów, których sprawami się zajmuje, lecz w żaden sposób nie może to narzutować na jego pracę, bo jak twierdzi jeden z respondentów (3.):

“Może czuć sympatie do ludzi, ale nie wolno mu jednej ze stron wywilejowywać. To jest podstawa – pierwszy i podstawowy krok.”

2. Umiejętności komunikacyjne.

Mediator specjalistą od komunikacji, tak podawane jest w literaturze i taką cechą respondentów podają za bardzo istotną w jego pracy. Odnosi się to do tego, że za równo sam ma być osobą pod względem kompetencji komunikacyjnych wręcz bezbłędną, jak i do tego, aby umiał nawiązać dobry kontakt ze stronami sporu, rozładowując przy tym wniesione napięcie emocjonalne.

“Gdzieś jest tak napisane: Mediacja jest na tyle dobra na ile dobry jest mediator” i ja się z tym zga-

dzam. Jeśli ktoś nie będzie umiał nawiązać porozumienia ze stronami, nie będzie potrafił złagodzić agresji, jaka z tych ludzi przemawia, to nie dobrze. Trzeba umieć złagodzić im te emocje, jakoś tak ich wyciszyć, czy w pewnym momencie pozwolić wyrzucić to, co chcą w jakiś tam – to są to na pewno umiejętności, które mediatorzy muszą mieć.

Respondent 6.

"Mediator ma nie przeszkadzać, nie eskalować konfliktu, a wręcz przeciwnie go wyciszyć. (...) Bo to jest najważniejsze, mediator to jest specjalista od komunikacji, musi jak mówi literatura, udroźnić komunikację, między ludzi. Czasami się udaje, jak 1 na 100 to też jest już coś."

Respondent 3.

W procesie komunikacyjnym, jakim jest mediacja ważna jest umiejętność opanowania własnych emocji w takim zakresie, aby nie sugerować rozwiązań, nawet gdy w bardzo oczywisty sposób się narzucają.

"Mediator nie może być jakiś taki władczy, by ty mi osobami nie kierował, bo oni często patrzą na mediatora, jako na osobę, która wie wszystko, żeby nie wymuszać na tych ludziach żadnych rozwiązań, każdy może manipulacjami doprowadzić do ugody, ale później mogą się strony ' obudzić."

Respondent 6.

Wynika to z konieczności zrozumienia przez mediatora, tej idei mediacji mówiącej, że nie ma prawa on arbitralnie ingerować w rozwiązanie konfliktu.

"Mediator nie znajduje wyjścia konfliktu. Mediator może pomóc stronom, by one znalazły wyjście z konfliktu, konflikt jest własnością stron i mediator nie ma prawa narzucać tu własnych rozwiązań, de facto nie ma prawa korzystać z własnego doświadczenia życiowego. Nie wolno manipulować, wolno zadawać pytania.: co by było gdyby np. był po innej stronie?"

Respondent 3.

W świadomości mediatora strony konfliktu winny być upodmiotowiane. Następuje podkreślenie roli ich odpowiedzialności za sytuację i odwołanie do tego, iż to oni a nie, kto inny (mediator, czy sąd) będą podejmować decyzje i rozstrzygać o sprawie.

"W mediacji nie może być oceniania. <<To państwo wybieracie, to wy jesteście za to odpowiedzialni, to od was zależy, to dzięki waszemu zaangażowaniu, to dzięki waszej dojrzałości dojdziemy do wspólnych rozwiązań. >>"

Respondent 4.

W mediacyjnym procesie dochodzenie do zgody (ugody) porozumiewania się, umiejętność prowadzenia zwykłej rozmowy między ludźmi jest rzeczą nieodzowną i zawsze jest czymś pozytywnym. Mediator powinien mieć takie przekonanie i pokazywać skuteczność takiego podejścia.

"Mediator powinien mieć przekonanie o tym, że należy rozmawiać, należy szukać porozumienia i nawet jeśli ostatecznie się okazało, że oni nie mogą się domówić, ale oni doszli to tego w toku rozmów. Jeżeli mediatorowi jakaś misję nadać, to, że on wierzy w to, że w prawie każdej sprawie można się dogadać."

Respondent 5.

3. Autorytet i profesjonalizm.

Konieczna jest umiejętność zbudowania autorytetu i pozycji względem stron mediacji. Jasne określenie, kto prowadzi mediację, służy stwarzaniu swego rodzaju dystansu do klientów, z którymi relacja nie może przekształcić się w koleżeńską.

"Muszą [uczestnicy mediacji] wiedzieć, że my nie jesteśmy kumplami, i ja nie jestem kimś kogo mają uznać za osobę sobie bliską. Dla mnie ważne, żeby to było zaufanie jako do profesjonalisty a nie zaufanie do dobrego człowieka. Ponieważ czasami dobrym dla tych ludzi będzie powiedzenie czegoś, co może ich zboleć, i jeśli mówi to jako "dobry człowiek" to byłby szok. A jeśli będzie patrzeć na mediatora, jako na

profesjonalistę, to będzie uznawał <<Aha ty czlowieku znasz się i wiesz co mówisz, ale tu od tego jesteś, by pokazać, co przeszkadza nam w komunikacji i porozumieniu.>>"

Respondent 5.

Za każdym razem mediator powinien wyjaśnić zasady mediacji i to jaka jest jego rola w tym procesie. Musi być postrzegany, jako profesjonalista w swej dziedzinie a strony muszą mieć (słuszne) przekonanie, że mają do czynienia z osobą w pełni kompetentną.

"Mediator spokojnie i rzeczowo objaśnia uczestnikom na spotkaniach odrębnych i wspólnych zasady, procedury, mówi jak będzie przebiegała mediacja, jakie będzie miała skutki, co się będzie działo po jej zakończeniu, to pozwala zbudować atmosferę, w której uczestnicy stopniowo nabierają zaufania. (...) Powinien przy tym uwzględnić poziom wykształcenia i możliwość zrozumienia jednej strony przez drugą, ważne aby dopytał, powtórzył, upewnił się, że uczestnicy rozumieją treść ewentualnego porozumienia i co za tym idzie konsekwencje."

Respondent 7.

4. Dbałość o wizerunek

Kładziony jest też w końcu nacisk na samą prezentację mediatora. Jego sposób zachowywania się, wysławiania, kultury osobistej służy nadaniu sytuacji mediacyjnej odpowiedniej rangi, i nie pozostaje bez wpływu na wynik końcowy.

"Na pewno jest to zawód, gdzie wygląd ma znaczenie i trzeba brać to pod uwagę. Drugą myślę, że taką sytuacją jest to, że ludzie zwracają uwagę czy człowiek mówi takim jakimś językiem urzędowym, czy umie to przedstawić, czy się nie jąka w tym wszystkim, takie rzeczy zauważyłam, że robią wrażenie."

Respondent 8.

"Uważam, że u osoby mediatora, tak jak u każdego liczy się pierwsze wrażenie. Ciepły głos, miła, uśmiechnięta, sympatyczna [postawa]. Nie może być

w dresach ubrany, czyli całość postawy, i pierwsze słowa muszą być na tyle ciepłe, na tyle prawdziwe, żeby ci ludzie, którzy przyszli do mnie, mieli na tyle zaufanie, żeby się otworzyć, bo oni muszą się w jakiś sposób otworzyć przede mną. Jeżeli ja nie stworzę tych wszystkich warunków, to mediacja nie ma sensu, oni nigdy mi nie zaufają."

Respondent 10.

Postawa mediatora ma służyć takiemu kreowaniu jego wizerunku u stron konfliktu, aby mogła zaistnieć atmosfera zaufania, która jest niezbędną przy tej metodzie rozwiązywania konfliktów.

"Jeżeli chodzi o rolę mediatora jako osoby, która wzbudza zaufanie, to na pewno na pierwszym spotkaniu jest to efekt pierwszego wrażenia. (...) To tym się kieruje, dbając o to, by ta atmosfera była atmosferą zaufania, solidarności pewnie solidarności, czyli wyrozumiałości a nie kłamstwa i manipulacji tylko właśnie takiego zaufania, gdzie przy omówieniu zasad mediacji stronie ona by się mogła otworzyć dzięki temu, że ja będę otwarty i będę przekonywał ta stronę, że warto, nie?"

Respondent 1.

Oprócz wskazywanych cech osobowościowych, jakie powinien posiadać mediator, respondenci wskazywali też kryteria formalne, jakie według nich powinna spełnić osoba chcąca wykonywać zawód. W świadomości przedstawicieli profesji istnieją dwa główne kryteria dostępu do zawodu:

- Pierwszym jest konieczność posiadania wykształcenia wyższego, co niewątpliwie podnosi rangę profesji.

"Bezwzględnie moim zdaniem mediator powinien mieć wyższe wykształcenie, część osób na mnie krzyczy, dlaczego?? Bo czasami osoby bez wykształcenia mają świetne predyspozycje, ale uważam, że jest to jakieś sito, które ludzi na pewien poziom podnosi, to na pewno."

Respondent 3.

Nie jest tu określana, konieczność skończenia konkretnego kierunku, raczej podkreślany zasób wiedzy z różnych dziedzin, które zdobyty za czasów studiów będzie przydatny mediatorowi w pracy, zaoszczędzając wówczas dodatkowych wysiłków.

“Musí to być określona wiedza z zakresy psychologii, nie musí być psycholog, bo psycholog nie zawsze jest dobrym mediatorem. Na pewno prawo, przynajmniej administracje jakieś. Ja może przesadzam, ale najlepsze są nauki społeczne. To jest taki wszechstronny dyletant, bo i psychologia, socjologia i trochę prawa.”

Respondent 3.

- Drugim kryterium jest odpowiedni wiek i wynikające z niego doświadczenie życiowe.

“Pewne zawody, jak ten, powinny być dopuszczalne do osób od określonego wieku. Jak ktoś nie zna sytuacji, z jakimi się mogą borykać w codzienności, to wiedza to za mało. Do tego potrzebne jest jeszcze doświadczenie życiowe, własne przeżycia, własne emocje i – jak ja to mówię- 'dostanie w tyłek'. Człowiek parę razy 'klapnął na ten tyłek', i wie, że musiał się podnieść, że to bolało, że wyciągnął takie wnioski itd.”

Respondent 8.

Podawany jest tutaj konkretna granica wiekowa (26 lat), nadana przez ustawodawcę dla niektórych rodzajów mediacji, uznawana jest za słuszną. Rola doświadczenia życiowego odnosi się do zarówno gotowości emocjonalnej mediatora jak i jego świadomości istnienia różnorodnej problematyki, z jaką on może się zetknąć w procesie mediacji.

“Uważam, że ta granica wieku 26 lat, choć część młodych ludzi pytał, <<dłaczego? >> A ja mówię, <<a człowieku a jak ty będziesz rozmawiał z małżeństwem, który ma 15 letni staż o jego problemach, ty nie musisz być specem od małżeństwa, ale musisz wiedzieć, że takie problemy mogą wystąpić i się nie zdziwić, nie otworzyć gęby, jeśli człowiek będzie coś

mówił>>. Myślę, że kwestia doświadczenia życiowego jest jakimś tam kryterium. I takie bariery być muszą.”

Respondent 3.

Praca w mediacjach oprócz posiadania koniecznej wiedzy, spełnienia warunków formalnych i osobowościowych wymaga od mediatora nieustannego dokształcania się ale i odkrycia wewnętrznych zasobów, świadczących o pewnym rodzaju powołaniu do tego typu działalności.

“Dobrze wszędzie się dokształcać. Wydaje się, że też trzeba podążać za nowościami, wiadomo książki się nowe pojawiają to trzeba znać. Natomiast, jeśli ktoś nie ma tego w sobie, to nieważne ile książek przeczyta, nie będzie dobrym mediatorem. Tak mi się wydaje...”

Respondent 6.

Reakcje na sytuacji konfliktowe

Zawód mediatora jest profesją, w której styczność z sytuacją konfliktowymi jest ciągła i nieunikniona, gdyż wprost wynika z definicji mediacji. Postępowaniu mediacyjnemu zawsze towarzyszą emocje, i jednym z celów badania było ustalenie czy i w jaki sposób wpływają one na mediatora oraz to, jakie metody wypracowali sobie do radzenia z nimi. Zdecydowana większość osób potwierdza fakt, że w jakiś sposób (dla każdego indywidualny) mediowany spór może pozostawać w pamięci i rzutować na wykonującego prace.

“Myślę, że zostaje głowie, bo człowiek nie potrafi po rozejściu się stron, powiedzieć sobie: wyłączam to, co mam w głowie i idę do domu, tylko myślę się o tym, np. jak następną rozmowę poprowadzić, w którym kierunku. Dla tego myślę, że tak zupełnie wyłączyć się nie można.”

Respondent 6.

Najczęściej przytaczana możliwością zaangażowania emocjonalnego mediatora jest sytuacja, gdy dowiaduje się, że ma on do czynienia

ze stosowaniem przemocy fizycznej przez jedną ze stron konfliktu. Wtedy najtrudniej zachować jest wewnętrzną bezstronność – główną zasadę mediatora.

"No kłamałabym, gdybym powiedziała, że to w ogóle na mnie nie wpływało. Jeśli miałam mediacje, gdzie była sprawa karna, bo ojciec pobił dziecko. To trudno, żeby nie myśleć później o tym, żeby nie przeszło przez myśl, żeby poradzić kobiecie, żeby sprawę zostawiła i żeby on poniósł karę [ustawową]. (...) Przy tej sprawie, że sprawy zostały wycofane, to ten mężczyzna się wymeldował z mieszkania, zostawił je tylko swej byłej żonie. I tutaj jest jakieś takie przełożenie. Myśli się, zastanawia. (...) Stres jest. W momencie, kiedy dochodzi do konfliktu, kiedy oni się ścierają ze sobą, to na pewno jakiś stres, czy sobie poradzę, czy dam radę zapanować. Na razie się udaje."

Respondent 2.

Mediator ma wiedzę i posiada umiejętności, aby poradzić sobie w takich sytuacjach, winien zdobyć ją na kursie przygotowującym go do zawodu. Bardzo ważna jest także tutaj kwestia posiadanego wcześniej doświadczenia zawodowego, które może okazać się pomocne w mediacji. Gdy istnieje we wcześniejszej profesji styczności z podobną, trudną emocjonalnie tematyką, (np. zawód terapeuty) wymuszone jest nabycie umiejętności pracy w takich warunkach.

"Ja parę godzin pracuję tak, że z tymi konfliktami, z tymi problemami ludzi cały czas się stykam. Ja przez lata musiałam nauczyć się odegrawywania tego i radzenia sobie ze stresem, i wyrzucania tego. Ja nie rozgraniczam tego co działa na mnie jak na mediatora, a jak na terapeutę, są na to metody psycho-terapeutyczne, które też się stosuje w mediacji"

Respondent 8.

"Może jest mi łatwiej korzystać z doświadczenia, bo pracuję z ludźmi przez cały czas i to ze sporymi grupami ludzi i spotykałam się z wieloma sytuacjami, więc jakiś tam stres zawodowy mam opanowany.

Sytuacje konfliktowe jak najbardziej, bo na takim stanowisku pracy one się pojawiają non stop."

Respondent 2.

Wcześniejsze praktyki i doświadczenie zawodowe pełnią w niektórych przypadkach tak duże znaczenie, że zestawiona z nimi trudność sytuacji mediacyjnej jest wręcz znikoma i nie stanowi czynnika stresogenego, który mógłby wpłynąć na bezstronność mediatora. Trzeba zaznaczyć w tym miejscu, że zdecydowanie nie jest to zjawisko dominujące.

"Ja pracowałem już w tak ciężkich warunkach, że te dla mnie nie są ciężkimi konfliktami. Choć one są poważne, ale ja emocjonalnie miałem większe problemy w życiu niż problem dwojga ludzi. Robimy swoje kończymy, mediator ma być obojętny wobec konfliktu."

Respondent 3.

W podobnym stopniu jak doświadczenie zawodowe, na reakcje mediatora na trudne sytuacje konfliktowe wpływ ma także jego wykształcenie i zdobywana wiedza, zwłaszcza psychologiczna.

"Ludzie mają ochotę wtedy wszystkie żale powiedzieć, wysłuchuje się rzeczy, których tak na prawdę nie słyszy się, na co dzień i to siedzi w środku. U mnie to osobiście na rodzinę nie miało to wpływu. Dla mnie nie było to problemem. Tym bardziej, że na co dzień słyszałam tak dużo różnych rzeczy w sądzie nawet, tak różnych sytuacji, tak różnych historii że mało rzeczy może mnie zaskoczyć. (...) Natomiast myśl, że każda osoba, która uczyła się pedagogiki, psychologii takich dziedzin to wie, że nie może się tak przejmować problemami innych, bo to może się odegrać na psychice."

Respondent 6.

Wśród mediatorów może zaobserwować różne sposoby radzenia sobie z emocjonalnym przeżyciem, które niesie ze sobą mediacja. Nie wykluczają one się wzajemnie, gdyż czasami nawet stosowane są łącznie, w zależności od indywidualnych preferencji. W trakcie analizy

materiału badawczego wyodrębnione zostały cztery tego typu metody.

1. Odpowiednie zaplanowywanie i przygotowanie do mediacji.

Znajomość tematyki mediacji i umiejętne rozplanowanie spotkań także w dogodnej korelacji z innym wykonywanym zawodem zapewnia tak, jak to określił respondent o 'psychicznej higienie' pracy.

"Czasami się zdarzy, że coś bardzo aspiruje nas umysł, to te sytuacje na koniec sobie ustalam. Żeby mi nie mataczyli. Jak ktoś w psychozie przychodzi z inną rzeczywistością. Jak trzeba wykonać kilka tych terapii, kilka mediacji, to ja muszę dbać o higienę psychiczną. I tak dbam, że ustalam sobie wg jakiejś kolejności. Bo jeżeli coś mi zaburzy ten mój spokój i nie mógłbym być neutralny i funkcjonować bezstronnie – to wtedy odwołuję spotkanie"

Respondent 1.

Zdobyte wcześniej informacje o stronach konfliktu, o relacjach między nimi istniejących pozwalają na samej mediacji być bardziej zdystansowanym do nawet trudnej sprawy. Przewidywalność sytuacji, którą się wówczas zyskuje zdecydowanie wpłynie na komfort psychiczny mediatora.

"Do każdej rzeczy, którą mam zaplanowaną przygotowuje się wcześniej. Więc jeżeli jest to konflikt obszerny, obejmujący kilka kwestii związany nie tylko z zaburzonymi relacjami, czy kłamstwami, związanym z oszukiwaniem, to ja tym bardziej muszę opanować swoje emocje – czyli muszę się dobrze przygotować do spotkania. Bo jak będę mógł opanować swoje emocje, jeśli nie będę przygotowany. To nie opanuję i emocji innych. Nie dziwne. I bym się zresztą takiej czynności nie podjął."

Respondent 1.

2. Oddzielenie siebie od konfliktu.

"Mediator nie musi się odnaleźć sytuacji konfliktowej, bo on w niej nie jest, w sytuacji konfliktowej są strony."

Respondent 3.

"Mediator nie jest uczestnikiem konfliktu i to nie jest jego konflikt, i to jest pierwsza podstawowa zasada, której uczymy i dajemy narzędzia do tego."

Respondent 9.

Te powyższe zdania (dość często wypowiedziane przez badanych) ukazują założenie mediacji, które mówi, że spór mediowany nigdy nie dotyczy samego mediatora, to nie jest jego własność. Z konfliktem, nawet najostrożniejszym przyszedł do mediatora strony i on się rozgrywa jedynie między nimi. Samo uświadomienie sobie tego faktu sprawia, że zdecydowanie łatwiej, mimo pojawiających się na bieżąco emocji zachować wobec stron emocjonalną bezstronność.

"To są na pewno bardzo silne emocje, bo ja w tych emocjach biorę udział bezpośredni. Staram się, z resztą tak, jak jest to przewidziane, żeby mediator się nie angażował emocjonalnie. To jest trudne, ale możliwe. Mówienie sobie po prostu po cichu, że to nie jest mój problem ani mój konflikt, ja mam doprowadzić do tego, aby oni znaleźli drogę wyjścia, pomaga. Bardzo często zdarzają mi się na mediacjach łzy, bardzo często słowa nienawiści, krzyki, kłótnie, gdzie trzeba sobie poradzić z impasem, który następuje w trakcie mediacji. I to się zdarzało w trakcie każdej, choć nie wiele ich miałem, to w trakcie każdej z rozmów. To mówienie sobie, że to nie jest mój konflikt, i ja jestem po to żeby im pomóc, bardzo pomaga, dystansuje i pomaga spojrzeć z boku, choć nie mówię, że nie są to sytuacje trudne i czasami stresujące nawet dla mnie."

Respondent 2.

3. Analiza własnych odczuć.

Mediator, jako osoba bezstronna i neutralna nie powinien angażować się emocjonalnie w spór, gdyż jego choćby nieświadomione negatywne nastawienie wobec którejś ze stron może wpłynąć na niepowodzenie mediacji. Aby do tego nie dochodziło pomocne może się okazać zastanowienie się na bieżąco nad odczuwalnymi emocjami.

"Na pewno nie udało się tak zrobić, żebym nie przenosiła tego na dom, czyli te sfery, żeby przez jakiś czas mi się nie przenikały ale to, co mi pomagało w radzeniu sobie z tymi emocjami i tymi dramatami ludzkimi, z którymi się spotykałam, to było odwoływałam się do zasad, które są w mediacji a więc do bezstronności i neutralności. Ja czułam, że jeśli jest mi przykro, albo ktoś wywołał we mnie gniew, to ja jakby sprzeniewierzam się tym zasadom i w związku z tym muszę sobie wziąć na tapetę to, co mnie denerwuje w tym człowieku, lub co mnie w problemie tym tak męczy, że ja wobec niego ustawiam się tak emocjonalnie, i jeśli ileś tych problemów człowiek przepracuje, to one już nie mają takiego oddziaływania na człowieka. Odcinałam się od stron, to nie ich problem, że mnie wkurzali, ale mój, że ja potrafię się na nich wkurzyć, bądź, że płakać mi się chce, że komuś się tak zdarzyło. Bo neutralni jesteśmy wobec problemu, jako mediatorzy, bezstronni wobec stron."

Respondent 5.

Metoda oddzielenie osoby mediatora od konfliktu, o której była mowa w punkcie poprzednim jest elementem wstępnym przy refleksji nad własną strukturą osobowościową, która ma dać odpowiedź na pytanie, z jakich przyczyn mediator odczuwa dyskomfort emocjonalny. Parafrazując słowa respondenta, konflikt to problem stron ale fakt, że on rzutuje na mediatora to problem tylko tego ostatniego.

4. Akceptacja odmiennej hierarchii wartości

Mediator jest osobą, która nie ocenia ludzi miarą własnych wartości, które reprezentuje w życiu. Konieczne jest u niego zrozumienie i akceptacja ludzkiej odmienności i różnorodności, a nabywa się je głównie przez umiejętność słuchania drugiej osoby.

"Wypracowałam już dawno metody, które nie pozwalają wciągać wszystkiego jak gąbka, ponieważ bardzo by mnie to ograniczyło. Jak to robię? Staram się słuchać, być osobą nastawioną na słuchanie, na świadomość odmienności ludzkiej, że ja nie mogę się kierować swoją hierarchią wartości, tylko tych osób

przyglądam się im. Przyjmuje i akceptuje to, kim jest dana osoba i czym się kieruje."

Respondent 4.

Pomocna jest w tym także świadomość własnej omylności, przy odbiorze człowieka w pierwszym wrażeniu, które czasami jest wypaczone np. pewnymi własnymi stereotypami, lub nieprawdziwymi informacjami. Postulowana jest, zatem pewna otwartość przy postrzeganiu ludzi zamiast tendencyjnego ich 'szufladkowania'.

"Ja sobie z tym radzę i uczę swoich mediatorów, którzy kończą szkolenia, które prowadzę, żeby w sobie radzili z narzucającymi się w tak, i czy inny sposób tendencyjnymi rozwiązaniami, pokazując nasze pomyłki ile razy w życiu się pomyliliśmy, ile razy efekt pierwszego wrażenia był zawodny. I ze względu na wyrozumiałość i szacunek do samego siebie, by nie wprowadzać siebie w różne stany i sytuacje, po prostu pozwolili sobie na działanie bez tego tendencyjnego wyobrażenia pierwszego wrażenia."

Respondent 1.

Pojawia się opinia wśród respondentów, że jest to zawód, w którym nie wszyscy mogą się odnaleźć. Należy tutaj posiadać takie cechy osobowościowe jak stabilność psychiczna i siła charakteru, są one niezbędne przy uprawianiu właśnie takiej profesji, w której obcuje nieustannie się z różnorodnymi konfliktami.

"Co innego jest pewna emocjonalność, którą może mieć taka osoba jak ja, a co innego jest dopuszczanie tego do siebie. Może ktoś, kto zaczyna, może ktoś, kto ma małe doświadczenie życiowe, kto bardzo emocjonalnie do tego podchodzi może mieć na początku z tym problem. (...) Ja większość mediatorów, jakich znam to są psychologowie, terapeuci, prawnicy, czyli ludzie uodpornieni na konflikt, na stres na frustracje."

Respondent 8.

"Ja myślę, że nie każdy może być mediatorem. Są osoby, które są słabsze psychicznie i na pewno to by

bardzo rzutowało na ich życie, na funkcjonowanie normalne, domowe. Ale są osoby, które decydują się na ten zawód, bo uważają, że są w stanie się odciąć od tego.”

Respondent 10.

Należy jednak podkreślić, iż opisane tutaj sposoby radzenia sobie z konfliktem, są (dla osób posiadających predyspozycje do bycia mediatorem) wyuczalne, czyli należą tych, które można się nauczyć m. in. na kursie przygotowującym. Nabieranie dystansu emocjonalnego przychodzi także wraz z zyskiwanym doświadczeniem w prowadzeniu mediacji.

"Uczymy o bezstronności o nie wchodzeniu w konflikt, jako ja- uczuciowo, dlatego się robi wentylację sobie, bo się nabiera emocji z tej czy z tej strony, dlatego się robi przerwy na kawę – 5 min przerwy. Są takie metody zdejmowania napięcia, bo jesteśmy różni, jedni są bardziej spokojni, drudzy są bardziej emocjonalni. A jak ktoś ma empatyczność głęboką, to ciężko jest mu być mediatorem bez takich skojarzeń."

Respondent 9.

Hipotezę trzecią mówiącą, że mediatorzy w trakcie swojej pracy muszą wykazać się odpowiedzialnością w sytuacje konfliktowe, nie postrzegając negatywnie którejkolwiek ze stron, zachowując całkowitą bezstronność, należy zweryfikować pozytywnie.

Poczucie prestiżu społecznego związane go z zawodem mediatora.

Zagadnienie prestiżu społecznego według Piotra Sztompki odnosi się do szacunku, uznania lub też poważania, jakim w społeczeństwie cieszy się dana grupa bądź jednostka². Jedną z jego odmian jest prestiż zawodowy, który można określić jako zróżnicowaną ocenę społeczną, przypisywana różnym zawodom przez przedstawicieli społeczeństwa³. Umiejscawia ono dany zawód w układzie wyższości – niższości względem innych zawodów.

Odpowiedź na pytanie czy odczuwalne jest to, że społeczeństwo Polsce ma uznanie do mediatorów, nastarczało respondentom pewnych trudności, a co za tym idzie ich spojrzenia były zróżnicowane. Odmienności poglądów wynikały z tego, że badani posiadali różne doświadczenie odnośnie znajomości przez społeczeństwo profesji mediacyjnej. Znajomość ta jest warunkiem koniecznym prestiżu zawodowego, gdyż nie może wzbudzać uznania czy szacunku ta grupa zawodowa, która w świadomości społecznej nie istnieje.

W doświadczeniu jednych, wiedza o takim zawodzie istnieje jedynie w bliskim otoczeniu mediatora i to tylko na skutek informacji, które osobiście udziela. Wiedza, którą reprezentuje społeczeństwo w danym temacie albo w ogóle nie istnieje, albo jest nieprecyzyjna. Zauważony jest tutaj także istotny i obserwowalny niekiedy fakt mylenia zagadnienia mediacji z negocjacjami. Choć negocjacje są znacznie bardziej popularnym terminem, to w Polsce nie należy traktować, jako odrębnego zawodu ale raczej jako zespołu czynności wykonywanego przy innych (np. politycznych, gospodarczych) profesjach.

"W społeczeństwie jak się mówi mediator, to odpowiadają: <<aaa negocjator!>>. Moje środowisko już może wie, co to jest, bo mam kolegów, z którymi rozmawiam, ale istności społeczeństwa bladedo pojęcia nie ma co to jest mediator, o jakiś zawód przy sądzie takie coś jak adwokat, jak notariusz może nie, ale jak radca prawny. No cos tam przy sądzie skrobie sobie."

Respondent 3.

"W Polsce to nikt nie wie, kto to jest. Społecznie nawet nie ma wiedzy na ten temat. Dużo trzeba się nagadać. Coś tam wie, ale nie wie czy to jest negocjowanie o pieniądze, czy o co. Nie ma co do tego świadomości i nie jest to związane z czymś wykształceniem."

Respondent 8.

Zdarzały się w związku z tym jednoznaczne deklaracje braku poczucia prestiżu, związanym z nie rozwinięciem odpowiednim tej profesji.

"Na razie nie mam takiego poczucia że mogę być postrzegana, jako osoba z dużym prestiżem, bo jestem mediatorzem. Absolutnie nie. Ponieważ mediacji nie zdarza się tak wiele, owszem rozwija się ta dziedzina, ale to nie jest tak [szybko]."

Respondent 4.

Wypowiedzi osób, które zetknęły się z niezajomością mediacji w społeczeństwie polskim i wynikającym z niej brakiem prestiżu nie wykluczają w żadnym momencie tego, że ten prestiż zaistnieje wraz z rozpowszechnieniem mediacji. Obecne jest bowiem przekonanie, że w krajach o dłuższej tradycji demokratycznej a także i mediacyjnej sytuacja jest odmienna

"Nie mam takiego odczucia w naszych warunkach na terenie naszego kraju. Czytałam i oglądałam różne filmy na temat funkcjonowania tego za granicą, (głównie w Stanach, ale i w Europie Zachodniej) i tam to rzeczywiście istnieje."

Respondent 8.

Istnieją jednak osoby, które spotkały się z sytuacjami świadczącymi o uznaniu do danej profesji. Były to pozytywne reakcje tych nie znających zagadnienia, z którymi się spotykał respondent mówiąc o mediacji.

"Ja tego tak nie odbierałam dopóki nie zobaczyłam jak ludzie reagują na to, jak gdzieś tam wspominałam, że jestem to: <<ojej jak fajnie, to miło, miło>>. Czy prestiż to dopiero za jakiś czas będzie można powiedzieć, na razie to tych mediacji jest tak mało. (...) Już każdy gdzieś słyszą o czymś takim, nie do końca wie, o co chodzi. Czy prestiż? Cieszę się z tego, że jestem mediatorzem."

Respondent 6.

Wygłaszane są też opinie, odmienne od tych przytoczonych wcześniej. Sugerują one, że jednak w dużej części społeczeństwa funkcjonuje już wiedza, dotycząca zawodu mediatora, któ-

ry jest oceniany jako profesjonalista i ekspert od pomocy ludziom przy rozwiązywaniu konfliktów.

"Jeśli chodzi o ten prestiż w społeczeństwie to on wynika z tego, że jednak większość społeczeństwa naszego gdzieś tam piąte przez dziesiąte słyszała. Choć może nie wszystko słyszała i rozumie, ale potrafi powtórzyć, co słyszała. I cieszy mnie to, że w naszym społeczeństwie zaczyna funkcjonować informacja, że mediator to jest ta osoba neutralna, wolna od udziału w konflikcie, nie jest stroną w konflikcie, ma pewną wiedzę, wykształcenie. To podwyższa prestiż tego zawodu, że mediator to jest ktoś, to jest jakiś ekspert."

Respondent 1.

Uogólniając, prestiż zawodu mediatora odczuwalny jest wśród tych jednostek, bądź kręgów społecznych, które z mediacjami miały styczność. Najtrafniej ujął to jeden z badanych w następującej wypowiedzi:

"Nasze społeczeństwo dobrze, pozytywnie postrzega mediatorów. Znaczy jedni w ogóle nie postrzegają, bo nie mają wiedzy i mają z tym problem."

Respondent 1.

Pewnym paradoksem jest fakt, że prestiż zawodu mediatora w jakimś stopniu istnieje dzięki temu, że ten zawód znany jest na tyle mało, że nieprecyzyjnie rozumiana jest jego funkcja. Utożsamiany jest, bowiem wówczas z zawodami sądowymi, które uznanie mają w społeczeństwie ugruntowane na dość wysokim poziomie⁴.

"Strony, które przychodzą traktują mediatora, jako przedstawiciela sądu, bo dla nich to jest przedstawiciel sądu, choć de facto od razu się mówi na początku, ale co by nie mówić, to jest przedstawiciel sądu, bo się kontaktuje z sądem, sporządza za nich pisma do sądu. (...) Jest to zawód jakoś tak umocowany i tak go się z sądem kojarzy. (...) Strony to traktują w nawiązaniu do zawodów prawniczych, więc jakiś prestiż jest, natomiast

u osób, które nie zetknęły się nigdy to [jest postrzegany], jako urzędnik.”

Respondent 3.

Badani sami zauważają, że uznanie dodatkowo do zawodu zyskuje się dzięki odniesieniu jego zawodów prawniczych. Podparcie się prestiżem, jakim cieszy się instytucja sądownicza, także przez dodanie przymiotnika 'sądowy' do nazwy profesji, mocno wpływa na podniesienie jej wagi i znaczenia

*”Bardziej ma to brzmienie, jeśli ktoś powie, że jest mediatorem **sądowym**. Bo to jest traktowane w tej samej kategorii, co biegli sądowi, bo to jest w tym samym pułapie płatności i tych rozliczeń. Wiec, jeśli pada tego typu określenie, to to nabiera jakiejś mocy.”*

Respondent 8.

Istnieje tutaj aspiracja do analogicznej pozycji i roli społecznej, jaką mają adwokaci. Zawody prawnicze osiadają w hierarchii prestiżu zawodów wyższy status⁵ niż szeroko rozumiana branża psychologiczno-pedagogiczna, z którą mediatorzy są obecnie kojarzeni.

”Liczę na to, że w przyszłości my mediatorzy będziemy traktowani tak, jak adwokaci, że zanim ktoś pójdzie do adwokata to przyjdzie do mediatora, jak nie wyjdzie to dopiero później do adwokata. Ja bym sobie tego życzyła. Jak będzie to się okazać, ale nie wydaje mi się żeby świadomość ludzka była, że to już prawie jak adwokat. Jeszcze jednak bliżej raczej do psychologa czy pedagoga.”

Respondent 6.

Ta aspiracja nie jest tylko życzeniowa, może przejawiać się w sposobie prowadzenia mediacji. Mediator ma możliwość między innymi narzucenia stylu urzędowej komunikacji przez używanie żargonu języka prawniczego. Ma to na celu upodobnianie swojej pozycji i podniesienie wynikającego z niej prestiżu do takiego, jaki posiada wybrana profesja, do której się odnosi. Proces można nazwać zapożyczeniem prestiżu społecznego

”Ja nawet często jakieś druki odczytuje, używam jakiś tam paragrafów żeby wskazać, że to jest bardziej sytuacja urzędowa niż terapeutyczna. Choć przychodzą do gabinetu terapeutycznego, to język bardziej dyplomatyczny stosuję by to było jasne) i nawet się spotkałam z takim czymś, że osoby musiały takie odczucia (nie mówiły tego w takim sensie negatywnym), że to jest tak jak w sądzie.”

Respondent 8.

Osobnym czynnikiem wskazującym na istnienie względnego prestiżu profesji mediacyjnej w społeczeństwie jest przydatność i chęć zdobywania tytułu mediatora. Korzyść z jego posiadania odczuwalna była przez niektórych badanych w sytuacji starania się o stałą pracę. Wtedy tytuł mediatora stanowi niejako potwierdzenie tych cech charakteru, które są obecnie bardzo popularne i poszukiwane na rynku pracy.

”Jeśli chodzi o uczelnie wyższe, jeśli mam prowadzić zajęcia i powiem, że jestem mediatorem to, to bardzo podnośni znaczenie. Nawet, jeśli się szuka innej pracy, pracuję teraz na stanowisku kanclerza tutaj (...), i powiem, że jedną z tych moich zalet, które przedstawiałam na rozmowie kwalifikacyjnej było to, że jestem mediatorem. Ze mam takie doświadczenia z sądu, że jestem wpisana na rejestr osób godnych zaufania. To było taka pomocą.”

Respondent 2.

”Spotkałam się z tym, że dużo osób szło na kurs po to, by mieć dodatkowy papierek, bo rzeczywiście pracodawcy teraz na to patrzą, nawet jak się przedłoży moim zdaniem nawet jakieś tam trudniejsze do osiągnięcia dyplomy, to jednak dyplom mediatora robi wrażenie. (...) Czasami rozmowa kwalifikacyjna polegała na opowiadaniu, czym są mediacje, słyszeli o tym, ale trzeba było wyjaśnić, na czym to polega.”

Respondent 6.

Tytuł mediatora wydaje się na tyle atrakcyjny, że pojawia się nawet zjawisko martwych mediatorów, którzy nie zamierzają czynnie

uczestniczyć w profesji. Korzystają oni za to z ewentualnych profitów materialnych w dotychczasowej pracy i zyskują właśnie na poważaniu społecznym w swym otoczeniu.

"To być może przekłada się też, że niektórzy są mediatorami dla prestiżu, nie chcą uprawiać tej mediacji. No i figurują, jako mediatorzy, bo to dodaje im autorytetu, ale nie reklamują się wystarczająco, by te mediacje prowadzić. (...) Po drugie jak pracują tak w biurach obsługi klienta, to oni też dostają środki finansowe za to, że zrobili a oni nie chcą uprawiać roli mediatora. Z resztą, nie mogliby uprawiać w okienku, bo tam się nie uprawia. (...) W każdym razie u każdego mediatorów i tych czynnych i tych nieczynnych prestiż się podwyższa wzrasta. Ponieważ sama informacja, że jestem mediatorem i formalna, i prawna dalej, powoduje pewne zmiany psychiczne."

Respondent 1.

Odmiernym zjawiskiem od zestandaryzowane prestiżu zawodów jest prestiż środowiskowy. W tym przypadku jest to poważanie i szacunek, jakim cieszą się wewnątrz kategorii zawodowej ci mediatorzy, którzy odznaczają się największym doświadczeniem i skutecznością. Samo zaistnienie tego prestiżu ma już duże znaczenie, gdyż może przenikać na większe kręgi społeczne.⁶

"W społeczeństwie to ja (...) odczuwam może w nieznacznym stopniu, bardziej odczuwam, jak my się mediatorzy gdzieś zjeżdżamy, spotykamy. Wśród mediatorów są tacy, którzy mieli dużo mediacji, są skutecznymi, wtedy między mediatorami, ja mam wrażenie, że to się już wyczuwa. Jakby wyróżniamy tych, którzy potrafią dużo i mają jakąś pozycję wśród mediatorów."

Respondent 5.

Wśród respondentów istnieje też świadomość odmienności polskich realiów zawodu mediatora, od tych istniejących w krajach, gdzie mediacja ma dłuższą historię. Wyrażany jest pogląd, że wzorem tych państw wraz z roz-

powszechnieniem tej metody rozwiązywania sporów wzrośnie jej prestiż i uznanie społeczne.

"Jestem przekonana, że przyjdzie taki czas, że zawód mediatora będzie tak jak na zachodzie, jak ja słyszałam zanim jeszcze weszłam w ten pomysł uczenia się bycia mediatorem, że jest to tam zawód, który ma wysoki prestiż społeczny. Tutaj tego jeszcze nie bardzo czuje, ale w sytuacjach takich trudnych, konfliktów pracowniczych, mediator ma swój prestiż. Że się mówi z wielkim szacunkiem i życzliwością do tego zawodu, bo często to jest jedyny sposób, żeby te konflikty pracownicze w sposób polubowny rozwiązać."

Respondent 4.

Hipotezę mówiącą o tym, że mediatorzy zawód swój w odniesieniu do innych postrzegają, jako prestiżowy, można w sposób ostrożny uznać za prawdziwą. Należy jednak przy tym podkreślić, że to odczucie prestiżu nie jest jednakowo ugruntowane, bo dopiero ewaluje wraz ze społeczną znajomością tematyki mediacji.

Satysfakcja związana z wykonywaniem profesji mediacyjnej

Satysfakcją zawodową nazywane są pozytywne i negatywne uczucia, poglądy oraz postawy, które odnoszą się do realizowanych obowiązków zawodowych przez wykonujących pracę.⁷ Może być określana, jako pozytywna, jeśli osoba pracująca jest zadowolona z realizowanych przez siebie z zadań oraz warunków pracy bądź negatywna, jeśli nie spełnia jego oczekiwań.⁸

W toku badań zostało zaobserwowane, że wykonywanie pracy mediatora wiąże się u respondentów z pozytywną odmianą satysfakcji. Zróżnicowane są tutaj jednak podstawy, z których ta satysfakcja wynika, i przedstawiają się następująco:

1. Satysfakcja wynikająca z rozwoju osobistej dzięki pracy w mediacji.

"Ja mam satysfakcje wynikającą z tego, co robię ogromna, ale wynikającą z tego, że mediacja mi bardzo dużo dała. Ja uczę się być mediatorem nauczyłam się panowania nad sobą, nauczyłam się działania w sytuacjach bardzo trudnych psychologicznie, nauczyłam się zachowywać dystans, i to pozwala mi podejmować różne inne wyzwania i to mi daje bardzo ogromną satysfakcję. Dają mi dużą satysfakcję mediacje po tych latach gdzie czuje, że one są trudne nie dla mnie tylko, że problem sam jest trudny i ludziom się uda dojść do porozumienia to jest dla mnie satysfakcja."

Respondent 5.

Badani wskazują na to, że wartością jest dla nich możliwość własnego edukowania się w trudnych konfliktach interpersonalnych. Wszystkie spotkania, jakie składały się na każdy osobny kazus mediacyjny, dają możliwość do przemyśleń, których celem jest uskutecznienie swojego warsztatu pracy.

"Z każdą rozmową, z każdym innym przypadkiem, każdym człowiekiem, każdy człowiek się uczy, zawsze. Ja sobie mogę przemyśleć to co ja zrobiłam. Jeśli to się kończy albo sukcesem albo porażką, to ja mogę sobie przemyśleć swoje rzeczy, co zrobiłam, co powiedziałam, jak powiedziałam, może, co jeszcze mogłam zrobić a co mi umknęło. Myślę, że jakaś tam analizę swojej pracy człowiek zawsze robi w głowie."

Respondent 10.

Ten typ satysfakcji wynika z istnienia w ich świadomości tego, że zdobywane umiejętności ubogacają osobowość wykonującego ten zawód. Niejednokrotnie respondenci podkreślali, że oni sami lub inni znani im mediatorzy wykorzystują tę wiedzę i doświadczenie w innym zawodzie lub w życiu prywatnym i niesie to ze sobą bardzo pozytywne skutki.

"Merytoryczna satysfakcja jak najbardziej, jest to bardzo ważne dla mnie, ponieważ mnie to rozwija."

"Na pewno jest to udoskonalanie mojego wnętrza, jako człowieka, a przy tym osoby, która chce być mediatorem, bo ja chce to realizować. I z czasem w niej jednej sytuacji, która zdarza się, nagle okazuje się, że ja te możliwości bycia mediatorem wykorzystuję"

Respondent 4.

2. Satysfakcja wynikająca z doprowadzenia do porozumienia

Założeniem całego procesu mediacji jest to, iż ma ona zakończyć się zgodą i porozumieniem skonfliktowanych. Nie przypadkowo zatem najczęściej według respondentów satysfakcja pojawia się, gdy dochodzi do ugody między mediowanymi stronami, przy której sporządzeniu mediator wykazał się należytym profesjonalizmem.

"Ugoda jest celem i ten cały proces zrozumienia, na czym polega mediacja, że to jest wypracowanie ugody i żeby oni pojeśli, że to nie jest moja ugoda tylko ich, że oni się pogodzili po prostu. To myślę jest takie najważniejsze. Oni się pogodzili i nie mają do siebie w tej kwestii żadnych pretensji, i wtedy uważam, że umowa jest naprawdę podpisana, taka zgodnie ze wszystkimi moimi założeniami, sumieniem itd. Widzę, że oni się dogadali, kiedy np. przychodzę na podpisanie ugody i były mąż z byłą żoną stoją, swobodnie ze sobą rozmawiają się śmieją, widzę, że to zadziało to, to jest dla mnie pozytywne rozwiązanie sprawy."

Respondent 2.

"Jakiś czas minie i ten człowiek nie wraca, do sądu, to wszystko się jakoś tam układa, to można powiedzieć wtedy o satysfakcji, że widocznie to miało sens, że to było tak sformułowane, i ta ugoda tak napisana, że ona była zrozumiałą dla obu stron i była możliwa dla obu stron. Tak tylko w tej kwestii. Ze potrafiłam zrobić taką ugodę, która był dla ludzi zrozumiałą i możliwa"

Respondent 8.

Ważnym elementem jest tutaj wewnętrzna chęć niesienia pomocy tym, z którymi się pra-

cuje, a rozwój osobisty, (o którym mowa powyżej) podporządkowany jest temu celowi.

"Odczuwam satysfakcję w odniesieniu do świadczenia usługi osobom, które są w ciężkiej sytuacji. Nie mam być tylko po to, że ja sama się rozwijam i mam być świetna, bo po co moja świetność, jeśli ja nie pomagam? Dla mnie – osoby, która w tej sferze społecznej daje coś drugiemu człowiekowi to, to jest umiejętność, która chce kształcić, by się rozwijać i chce kształcić, bo wiem, że dzięki tej metodzie mogą pomóc wielu ludziom."

Respondent 4.

Wśród niektórych respondentów istnieje też wyraźne zaznaczenie konieczności komunikacyjnego wyedukowania stron konfliktu. Rolą mediatora, a tym samym warunkiem jego satysfakcji jest nauczenie uczestników sporu sposobów radzenia sobie z konfliktami. Winni oni na tyle zyskać świadomość, że w innych sytuacjach będą już sami mogli sobie poradzić, zamiast ponownie szukać mediatora, któremu przypisali podświadomie wcześniej całą zasługę w rozwiązaniu sporu.

"Dla mnie ważne jest, że ludzie w mediacji coś wynieśli i oni dalej to w życiu mają, bo jeżeli ta mediacja będzie tylko ze mną kojarzona to oni dalej myślą, że oni dalej nic nie potrafią tylko ja im pomogłam, a jeśli widza siebie w tym to oni wierzą we własne siły. Myślą, że to wszystko przeze mnie, i gdy druga sprawa przyjdzie myślą, że znów trzeba będzie mediatora wziąć, a chodzi o to, żeby ludzi sami zaczęli [się porozumiewać]."

Respondent 5.

W odróżnieniu od wcześniejszych wypowiedzi tego respondenta ukazują, że satysfakcja wynika w tym wypadku nie z postrzegania siebie, jako osoby niosącej pomoc, lecz z prawidłowego i fachowego wykonywania pracy. Nie są to jednak podejścia całkowicie sprzeczne, bowiem zawód i praca z niego wynikająca z definicji, zgodnie z jednym z wyznaczników, wykonywana jest na rzecz innych osób – społeczeństwa².

"Wydaje mi się, że ja niczego nie niosę, ja się po prostu nauczyłam. (...) Nie mam poczucia, że robię ludziom jakieś przysługi albo coś dobrego, kiedyś może tak było. (...) Jak weszłam na poziom bycia mediatorem, to jestem bardziej skupiona na tym, co ja muszę dać ludziom by być pomocnym w tym, co oni mają zrobić, tylko że jak kompletnie nie wiąże tego z tym, że ja pomagam. To jest zawód jak każdy inny. Jeśli go robię, to pomagam im w tym, że rozwiążą to, co chcą, czy załatwią, bo oni przecież płacą za to."

Respondent 5.

3. Satysfakcja wynikająca z poczucia możliwości oddziaływania na sytuacje konfliktowe.

Jest to rodzaj satysfakcji, o którym mediatorzy rzadziej wspominają, jednak warta jest do odnotowania. Odnosi się do sytuacji, gdy mediator ma świadomość, że jego praca i przygotowanie przyczyniły się do rozwiązania często bardzo zawiłej i długotrwałej sytuacji konfliktowej. Dodatkowo sąd ugodę w takim brzmieniu, jakim sporządzi mediator uprawomocniona i ma możliwości egzekwowania jej.

"Jeżeli do mediacji dochodzi, to ja się spotykam zazwyczaj z satysfakcją, bo strony są zadowolone i dbam o to, żeby były zadowolone, bo jeżeli nie są zadowolone, to ja nie jestem wtedy zadowolony. Wtedy robie spotkanie na osobności jeszcze raz, i jeszcze raz, bo ja chce usłyszeć od nich, czy oni potwierdzają swoją wolę a nie moją. I satysfakcję przez autorstwo, że ja jestem autorem tego całego repertuaru. (...) Poczucie sprawstwa, tego czym się mogę cieszyć, że organy sądowe wykonują te ugody, ale i nie tylko sądowe bo i prokuratorskie, wykonują to, co jest ustalone. Załatwia to sprawę."

Respondent 1.

Sytuacje te oddziałują dodatkowo na zadowolenie z siebie, gdyż widoczna jest możliwość własnego pozytywnego wpływu na taki wycinek rzeczywistości społecznej, z jakim się mediator spotyka w swej pracy.

"Takie bardzo egoistyczne rzeczy [odczuwane], czyli samo zadowolenie z siebie, że dzięki jakieś działalności, że przy mnie, że w trakcie, gdzie ja bylam obecna udało się rozwiązać czasami jakiś poważny ludzki dramat, czasami jakiś konflikt, czasami jakąś historię ludzką zawikłaną. I to daje poczucie satysfakcji.

Respondent 2.

Wpływ na satysfakcje osób wykonujących dana profesje ma ilość podpisanych porozumień, gdyż daje możliwość bezpośredniej obserwacji zadowolenia stron, z którymi się je wypracowało. Brak możliwości podpisywania ugody, zwłaszcza gdy zdarza się seryjnie, może wpłynąć ujemnie na satysfakcje mediatora.

"Tak samo jak w każdym zawodzie z satysfakcji innych osób. Im więcej jest porozumień osiągniętych między stronami w mediacji, im więcej jest pozytywnie rozwiązanych konfliktów udanych spraw, tym więcej zadowolenia, wewnętrznej satysfakcji, że moja praca jest komuś użyteczna jest przydatna, mierzalna. (...) Aczkolwiek nie można wykluczyć nieudane rozwiązanie... a może właśnie udane tylko miały się tak zakończyć. Są takie sprawy np. w październiku, to aż byłam załamana lekko, nie miałem tej satysfakcji wielkiej. Miałem kilka spraw pod rząd nieudanych."

Respondent 1.

Mediatorzy wygłaszają opinie, że muszą być przygotowani na to, iż ich praca nie zawsze będzie uwieńczona formalnym sukcesem w postaci podpisanego porozumienia. Ono nie może być celem wyłącznym i jedynym. Zachodzi tutaj mechanizm, który jest analogiczną konsekwencją zasady nieutożsamiania się mediatora z przedmiotem konfliktu, który jest własnością stron, i to one w ostateczności muszą podjąć decyzję, czy go zakończyć, czy nie.

"Trzeba być przygotowanym do nieudanych, nie nastawiać się, że celem jest ugoda. Wkładamy maksimum wysiłku, żeby do ugody doszło, ale miarą mojego człowieczeństwa nie jest ilość ugód, tylko jestem

ja sama. I ja nie mogę się identyfikować z tym, bo bym była mocno rozczarowana, gdy mając cztery sprawy, dwie zakończyły się ugoda a dwie nie"

Respondent 4.

"Jeśli to nie jest mój konflikt, a mediacja się uda to się cieszę, bo udało się rozwiązać konflikt. Jeśli się nie uda, to nie jest to moja nieudana mediacja, bo jedna stronę może mówić: <<Nie>>. Tylko brak profesjonalizmu daje coś takiego, ja miałem tylko jedną mediację nieudaną do tej pory."

Respondent 9.

Warto podkreślić fakt, że korzyści strony sporu mogą z procesu mediacyjnego wynieść mimo to, że do ugody nie dojdzie. Poprawnie przeprowadzona mediacja, nawet niezakończona spisaniem porozumieniem zawsze stanowi wartość dodaną dla uczestniczących w niej. Najczęściej przejawia się ona w pozyskaniu większych umiejętności porozumiewania się, częściową choćby zmianą postawy jak i samym zadowoleniu tych osób.

"Takim oczekiwaniem od mediatora z sądu wynikającym jest to, by dokończyć ugody, by spisać warunki, dzięki którym te osoby mogą funkcjonować na nowych zasadach. Ale bywa tak, że nie dokonujemy ugody a jednak sam proces mediacyjny uruchomił takie rzeczy, które dla tych osób są dobre, i pomimo tego, iż nie uzyskujemy ugody, jako faktu, to jest taki rozwój tych osób, taka zmiana w tym wewnętrznym znaczeniu i zachowaniu, że te osoby wychodzą zadowolone, pomimo iż nie udało się tego konsensusu uzyskać."

Respondent 4.

Mediator, który jest świadomy zachodzenia tych procesów, może odczuwać satysfakcje mimo braku ugody. Proces mediacyjny w danym przypadku może okazać się dla stron początkiem pozytywnych skutków, głównie w wymiarze psychologicznym.

"Satysfakcja ogromna i to zarówno, gdy strony dojdą do porozumienia, bo zawrą ugode, jak i wów-

czas, gdy ugody nie ma, ale widać chęć porozumienia, strony otrzymują tzw. satysfakcję psychologiczną. Są przeprosiny, strony powoli zaczynają widzieć, że mają wpływ na rozwiązanie, nawet gdy sprawa wraca do sądu, to łatwiej stronom iść na ustępstwa.”

Respondent 7.

Bezpośrednim wskaźnikiem takiego stanu rzeczy są zachowania uczestników procesu w stosunku do mediatora. Respondenci wskazywali sytuacje, kiedy mieli do czynienia z pozytywnymi odniesieniami do własnej osoby, wyrażającymi się w podziękowaniach od stron konfliktu po zakończeniu mediacji, bez względu na jej efekt.

"Spotykam się za każdym razem z wdzięcznością, nawet wtedy, gdy nie dokonana jest ugoda, ja zawsze słyszę dziękuję, zawsze słyszę rodzaj radości, że pewne rzeczy udało się w sobie gdzieś wyprostować albo coś zmienić. Nigdy się z niezadowolaniem nie spotkałam. Zawsze mile życzliwe pożegnanie mimo tego, że się nie udało osiągnąć ugody."

Respondent 4.

"Fajne jest uczucie, fajne jest usłyszeć jak strony dziękują, że przez tyle lat byli skłóceni a tutaj udało się porozumieć. (...) Nawet jak nie dojdzie do ugody to i tak strony dziękowały i ja jakoś bardzo miło to wspominam."

Respondent 6.

Nie ulega wątpliwości, na podstawie przytoczonych obserwacji, iż praca mediatora zwiana jest z dużą satysfakcją. Nie można natomiast za prawdziwą uznać tę część hipotezy mówiącej o prostej zależności między ilością podpisanych ugód a poziomem satysfakcji zawodowej. Przedstawiciele profesji mediacyjnej wraz z doświadczeniem zawodowym zyskują, bowiem większą świadomość znaczenia procesu mediacyjnego, którego ugoda jest bardzo istotną, lecz tylko jedną z korzyści.

Szczecińskie środowisko mediacyjne

Sytuacja zawodowa szczecińskich przedstawicieli profesji mediacyjnej

Badania szczecińskiego środowiska mediatorów dały możliwość podziału jego na trzy podgrupy, trzy kategorie, które różnią się między sobą stopniem zaangażowania, sposobem podejścia do wykonywanej profesji oraz jej relacji z wykonywanym wcześniej zawodem. Duże znaczenie odgrywa tutaj także wielkość uzyskiwanych korzyści finansowych, które stanowią warunek *sine qua non* funkcjonowania każdego zawodu.

- Kategoria pierwsza.

Grupę tę stanowią osoby, które mają stosunkowo niewielkie doświadczenie w zawodzie, gdyż nie prowadzili dużej ilości mediacji. Funkcja mediatora traktowana jest tutaj, jako zajęcie dodatkowe, często tylko hobbyistyczne, przy konieczności zatrudnienia w innym miejscu. Mediatorzy ci nie zabiegają sami o mediacje, przyjmują jedynie okazjonalnie, na zlecane od właściwych temu instytucji, ale tylko w tym wypadku, jeśli nie koliduje to z ich obowiązkami związanymi z podstawowym zawodem.

"Można powiedzieć, że traktuje to jak taki zawód drugi, a bardziej chyba, jako hobby. Bo spraw mediacyjnych nie jest tak dużo żeby działać. A ja jeszcze pracuję, jako nauczyciel akademicki. To jest dla mnie jakiś dodatek może. Szczególnie się zajmuje sprawami karnymi, one nie są dużo płatne, bo to są niewielkie pieniądze. Zajmuje się raczej sprawami, które dostaje z urzędu, z sądu, z prokuratury. Sama nie zabiegam jakby o jakieś tam sprawy cywilne, czy rodzinne, tak by sobie polepszyć byt. Tylko to, co dostane z sądu, z prokuratury, bo nawet fizycznie nie miałabym czasu. Jakby jakaś sprawa wpłynęła do mediacji i pan prezes polecilby ją, to oczywiście bym poprowadziła, ale sama jakoś nie zabiegam, by tego było jakoś więcej."

Respondent 2.

W tym kategorii nie występuję praktycznie motyw finansowy wpływający na chęć bycia w zawodzie. Źródłem utrzymania są wszystkie inne "pozamedyacyjne" źródła dochodu, które pochłaniają zdecydowana większość ogółu czasu przeznaczanego na aktywność zawodową danej osoby.

"Mediator musi się zgadzać na wiele różnych zabiegów i prac dodatkowych, ponieważ mediacja nie daje źródła utrzymania. Nie daje pensji, jest to źródło niestabilne. Raz jest, raz w miesiącu go nie ma. To też mediatorzy są zmuszeni pracować na etacie, a mediacje uprawiać dodatkowo, jako hobby na przykład."

Respondent 1.

- Kategoria druga.

Do tej grupy zaliczyć można te osoby, które mają stały kontakt z prowadzeniem postępowań medyacyjnych. Można twierdzić już że w tym wypadku nie jest to już zajęcie traktowane dorywczo lecz dodatkowa praca, o statusie i znaczeniu porównywalnym z innymi równocześnie wykonywanymi. Zawód mediatora wykonywany jest łącznie z innymi z takich względów jak brak chęci rezygnacji z wykonywania swojej wyuczonej profesji lub (i) niewiedzenie możliwości utrzymania się finansowego z samych tylko mediacji na tym etapie ich rozwoju w społeczeństwie polskim.

"Pewnie jest niewiele takich osób, które będąc mediatorami, mogą powiedzieć: << Tak, ja dzięki temu zawodowi się utrzymuję i mam stabilność. >> Niewielu, bo nie mogą powiedzieć, że nikt, ale ja na pewno nie jestem tą osobą, która dzięki byciu mediatorem może utrzymać swoją rodzinę. (...) Jestem jednak przekonana, że będzie można z tego żyć, i ja tego życzę osobom, które są mediatorami. W jakimś sensie życzę też sobie. Ale ja mam dwa zawody, oba lubię chyba w jednakowym stopniu. Po prostu jestem w otwartości na jedno i drugie zadanie. Ja nie jestem nakierowana w 100% na mediacje, ja wiem, że będę realizowalna również że działania terapeutyczne, bo robię to o wiele dłużej, w tym znakomicie się czuję."

Po prostu będę łączyć, tak czy owak będę łączyć te dwa zakresy."

Respondent 4.

Dodatkowym wyznacznikiem tej grupy jest rola uzyskiwanego zarobku w wyniku tej pracy. Choć jest on na zróżnicowanym poziomie i różni w różnych miesiącach roku to stałym dodatkowym wkładem do domowego budżetu.

"Jeśli ja mam jedną stałą pracę państwową, do tego mam gabinet, do tego gabinetu dokładam to, to dlaczego nie? Po to, to zrobiłam. Jeśli człowiek ma tam te 100, 200 może 500 zł więcej, to dla mnie ma to znaczenie."

Respondent 8.

- Kategoria trzecia.

Kategoria ta jest zdecydowanie mniej liczna w odniesieniu do dwóch poprzednich mniej więcej porównywalnych względem siebie. W tej grupie prowadzenie mediacji to główne zawodowe zajęcie, które pochłania najwięcej czasu pracy. Zawód ten, stanowi dla wykonujących go podstawę utrzymania, ewentualnie wspomaganą przez inne źródła dochodów jak emerytura, bądź renta. Działają oni najczęściej w oparciu o własną działalność gospodarczą i dlatego najdotkliwiej odczuwają istniejące jeszcze obecne problemy związane z finansowym funkcjonowaniem w zawodzie

"Dla mnie to jest źródło dochodu, ja się z tego utrzymuję. Ale to jest niestety bardzo niestabilne, raz te pieniądze są raz tych pieniędzy nie ma. Jak na działalności gospodarczej, to człowiek życzyłby sobie lepiej. Natomiast, jeśli wyszłoby trochę więcej mediacji, to przy tych kosztach, czy przy tych wynagrodzeniach można byłoby spokojnie sobie dać radę."

Respondent 5.

"Jest to zasada prosta: jest to mój zawód, na jednej sprawie zarobię na drugiej stracę, bo to jest działalność gospodarcza. (...) Jeżeli w dalszym ciągu będzie taka ilość mediacji, to będzie to taki zawód, z którego będzie się można utrzymywać, na

jakimś tam nie najwyższym poziomie, ale można będzie.”

Respondent 3.

Istnieje jednak możliwość poszerzenie czynności zawodowych, po przez włączenie do nich m. in. prowadzenia szkoleń na kursach mediacyjnych, bądź zajęć dydaktycznych na uczelniach z tematyki związanej z komunikacją interpersonalną czy rozwiązywaniem konfliktów. Wpływa to w sposób znaczący na wzrost ilości dochodów czerpanych z danej profesji.

"Satysfakcji finansowej przy samej mediacji oświadczyć nie mam żadnej, ale jeśli ja prowadzę kurs, jeśli prowadzę przedmiot o takich rzeczach, to tutaj jest dużo momentów. Samo to, że skończyłam kurs, prowadzę mediacje, będę prowadziła zajęcia na podplomówce, na kursach to, to wszystko dzięki zawodowi mediatora. Więc jak zbiorę te kilka rzeczy, to tu pieniądze nie są małe. Jeśli potrafię o siebie się zatroszczyć i jeszcze dodatkowo wyciągnąć jakieś korzyści, że skończenia kursu, to już nie mówimy o małych pieniądzach, to już mówimy o spokojnym zabezpieczeniu miesięcznym na przeżycie. (...) Z samej mediacji trudno wyżyć, natomiast, jeśli działamy coś koło tego, to jest tylko kwestia, jak my podchodzimy do siebie, [jako mediatora], jak organizujemy swoje miejsce pracy.”

Respondent 2.

Kategorie pierwsza, druga i trzecia mogą być także traktowane, jako etapy, kolejne szczeble kariery, po których adept profesji się pnie wraz z zyskiwaniem doświadczenia w branży mediacyjnej. Nie jest konieczne przebycie całej drogi, wolą mediatora może być, bowiem pozostanie na pierwszym bądź drugim etapie, gdy nie zamierza całego życia zawodowego poświęcić mediacji.

Istnieje jeszcze jedna grupa osób związanych z mediacjami, o której należy wspomnieć. Jest zdecydowanie większa od tych trzech wyżej wymienionych kategorii łącznie. Są to osoby, które ukończyły odpowiedni kurs, zostały

też wpisane na listę stałych mediatorów sądowych, lecz nie prowadziły żadnego postępowania mediacyjnego i ani woli ani działania by je uzyskać nie wykazują, zadowolając się jedynie ewentualnymi korzyściami, jakie w ich sytuacji daje tytuł mediatora. Bywają oni określane często przez czynnych przedstawicieli profesji mianem *martwych mediatorów*.

"Dla nich tytuł mediatorów jest ważny, bo to daje im autorytetu w zakładzie pracy, lub gdzieś. Nie oznacza to, że oni muszą chcieć wykonywać tę rolę. Czasami to nie dobrze, że są tacy martwi mediatorzy, a najwięcej tych martwych jest nauczycieli. Oni to robią dla autorytetu i prestiżu, bo dostają podwyżkę, za zrobienie kursu mediatora.”

Respondent 1.

Zgodnie jednak z przyjętą w niniejszej pracy definicją mediatora¹⁰ nie należy uznawać tej grupy za część kategorii zawodowej mediatorów. Nie spełniają, bowiem istotnego kryterium jakim jest czynne wykonywanie profesji.

Innym efektem badań oprócz zaobserwowanej kategoryzacji środowiska zawodowego, było uwidocznienie tendencji, jakie istnieją, bądź mogą zaistnieć wraz z rozwojem mediacji.

Jedną z tych zmian jakie zachodzą jest dążność do ubiznesowienia zawodu mediatora. Osoby zamierzające zajmować się rozwiązywaniem konfliktów, będą musiały w swej działalności uwzględnić wszystkie aspekty związane z prowadzeniem własnego biznesu, tj. zasady konieczności zabiegania o klienta, dbałości o jakość prowadzonych usług i uwzględnienie faktu istnienia konkurencji

"Na czym polega perspektywa rozwoju? Jak mi to jeden pan niedawno uświadomił, w tym, że stanę się oprócz mediatora jeszcze człowiekiem biznesu, czyli takim, który sam sobie poszuka rynku pracy, a nie będzie tylko usługobiorcą, czyli takim, że gdy mu sąd zleci to on to ma. Czyli ja oprócz profesji mediatora muszę się zająć także taką mentalną stroną, że ja jestem również zarządcą swojego zawodu. Tyle mam, ile sobie wypracuję. To nie sąd ma mi dawać, ale ja

mam sobie szukać rynku (...). Nie myśleć tylko, że to sąd zleca, że to strony powinny do sądu pójść, tylko zobaczyć tych klientów na wcześniejszym [przesądowym] etapie."

Respondent 5.

Wykazywana inicjatywa własna w celu pozyskania nowych spraw mediacyjnych będzie niezbędna i związana z koniecznością wypromowania własnego nazwiska i swej działalności między innymi poprzez zamieszczania odpowiednich informacji w Internecie.

"Niektórzy byli rozczarowani, że jeszcze nie mieli mediacji, a ja mówię: <<A co zrobiliś [żeby mieć]? Jeżeli jesteś na stronie internetowej to może twoje nazwisko się komuś nie podoba, bo to ludzie wybierają. Ale otwórz stronę, damy ci link do nas, że od nas przejdzie do ciebie. Otwierajcie strony mediatora, pokażcie się! >> Nieliczni to robią."

Respondent 9.

Drugą tendencją, wg respondentów, będzie postępująca specjalizacja branży mediacyjnej. Mediatorzy w zależności od swoich preferencji, doświadczenia i wiedzy będą zajmowali się konkretnym jednym rodzajem mediacji tak, aby budować sobie autorytet i specjalizować się w rozwiązywaniu danego typu konfliktu.

"Tak sobie wyobrażam, że nie będzie iluś tam mediatorów, którzy będą się wszystkimi sprawami zajmować, ale chyba będzie, że mediatorzy zaczną się specjalizować. Ktoś w sprawach rodzinnych, ktoś gospodarczych, inny w karnych, nieletnich – tam gdzie się ludzie lepiej czują."

Respondent 5.

W opinii badanych wzrost liczby mediacji wydaje się być naturalną prawidłowością. Dodatkowo wielość konfliktów, jakie istnieją mie-

dzy ludźmi oraz naturalność ich powstawania sprawia, że dla każdego z mediatorów starczy pracy.

"Przyrost mediacji jest przed nami, tylko nie żeby namnożyć mediatorów, tylko najpierw mieć więcej spraw, żeby rynek potrzebował mediatorów. To tak, jeśli rozbudzi się rynek, a ten rynek jest po prostu wielki, bo ludzie na prawdę mają problemów całą masę."

Respondent 5.

"Ja uważam, że przy tej ilości, co się podaje mediatorów Polsce, i przy tym jak te sądy faktycznie, by mogły zacząć działać, tak na tyle jakie mają potrzeby, (...) to każdy mediator miałby dużo pracy."

Respondent 8.

A idąca za tym perspektywa wzrostu korzyści finansowych także rysuje się przed mediatorami pozytywnie.

"Mi to pięknie uświadomiono, że wystarczyłoby mi 10 spraw miesięcznie a byłabym taką osobą, przed którą w banku biegają."

Respondent 5.

Raport badawczy do pracy magisterskiej pisanej w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego

Grzegorz Kruszewski (rok ur. 1984)

Socjolog, absolwent Wydziału Humanistycznego Uniwersytetu Szczecińskiego. Od pierwszej styczności mediacjami w 2007 roku, zafascynowany ich ideą. W czerwcu 2010 roku obronił pracę magisterską zgłębiającą tematykę środowiska zawodowego mediatorów. Wychowawca i trener młodzieży młodszej oraz starszej. Miłośnik Pomorza, in spe przewodnik po Szczecinie i regionie.

1 Por. P. Waszkiewicz, *Zasady mediacji*, [w:] red. E. Gmurzyńska, R. Morka, *Mediacje. Teoria i praktyka*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010. str. 94-103

2 Por. P. Sztompka, *Socjologia...*, op. cit. str. 334.

3 Por. *Słownik socjologii i nauk społecznych*, PWN, Warszawa 2005, hasło – Prestiż zawodowy.

- 4 Por. A. Zajęczkowski, *Rzecz o socjologii. Lektura pierwsza*, Semper, Warszawa 1993, str. 153.
- 5 Ibidem.
- 6 Por. *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003. hasło – Prestiż
- 7 Por. D. Schulz, S. E Schulz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, PWN, Warszawa 2002, str. 34.
- 8 http://www.wup.lodz.pl/files/ciz/ciz_satysfakcja_z_pracy.pdf – 13.04.2010.
- 9 Por. str. 16.
- 10 Por. str. 23.

Podnoszenie kwalifikacji mediatora

Powodzenie mediacji w dużej mierze zależy od pracy mediatora. Mówi się wręcz, że mediacja jest tak dobra, jak dobry jest mediator. Odgrywa on kluczową rolę w osiągnięciu porozumienia pomiędzy skonfliktowanymi stronami. Do zadań jego należy właściwe poprowadzenie komunikacji, przestrzeganie oraz kontrolowanie (kontrolowanie zasad, czy raczej tego, że strony ich przestrzegają) zasad mediacji, dbanie o równowagę między uczestnikami sporu.

W literaturze klasyfikuje się różne grupy pożądaných cech i umiejętności mediatora. Są to: umiejętność analizy wypowiedzi stron i przeformułowania na ton neutralny niwelujący napięcia między nimi, ukazanie problemu w szerokim, wieloaspektowym wymiarze, odróżnienie interesów od pozycji stron (oddzielenie ludzi od problemu), rozpoznanie i określenie konfliktu, wskazanie obszarów wspólnych i różnych dla obu stron, umiejętność pobudzania stron do generowania wielu opcji rozwiązań problemu. Powyższy katalog umiejętności, jakimi powinien odznaczać się mediator jest katalogiem otwartym i nie wyczerpuje wszystkich cech dobrego mediatora.

Po ponad 10 latach funkcjonowania mediacji w Polsce, nadal jest to instytucja mało popularna, choć jak statystyki pokazują, liczba przeprowadzonych mediacji rośnie z każdym rokiem. Niebagatelny wpływ na te wyniki mamy również my sami – mediatorzy. To, jak jesteśmy postrzegani i jak strony nas zapamiętują, przekona ich do mediacji lub zniechęci na

przyszłość. To od naszego profesjonalnego przygotowania, przestrzegania wysokich standardów etycznych, posiadania szerokiej wiedzy oraz pracy "własną osobą" zależy będzie sukces nasz osobisty, ale również powodzenie mediacji jako instytucji w ogóle. Christopher Moore podkreśla wagę budowania wiarygodności w aspekcie osobistej, instytucjonalnej, proceduralnej i merytorycznej, jako niezbędnego warunku zbudowania zaufania do mediatora i procedury mediacji (w: Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów). Budowa wiarygodności w mediacji sprowadza się do podejmowania przez mediatorów takich działań, które ugruntują w stronach przekonanie, że mediator i procedura mediacji pomogą im skutecznie rozwiązać spór.

Jakie główne czynniki decydują o profesjonalizmie mediatora? Czy mediator to osoba obdarzona szczególną *iskrą Bożą* czy może perfekcyjnie przygotowany *strażnik procedury*? Jaki wpływ na efektywność pracy mediatora mają jego system kształcenia? Czy stawiane w polskim prawodawstwie wymagania *właściwego wykształcenia* są wystarczająco doprecyzowane i skutecznie gwarantują dobór osób właściwie przygotowanych do pełnienia funkcji mediatora?

Mediator, jako odrębny zawód, został wpisany na listę zawodów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za numerem 263502. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowa-

wania z dnia 27 kwietnia 2010 r. (Dz. U. Nr 82, poz. 537) nie daje nam odpowiedzi, jakim wykształceniem powinna odznaczać się osoba wykonująca zawód mediatora. O jego wykształceniu ustawodawca mówi jedynie w odniesieniu do mediacji w sprawach nieletnich, wskazując, że mediator posiada wykształcenie – w domyśle wyższe – z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa. Nie wdając się w szczegóły dotyczące pozostałych rodzajów mediacji, w żadnej innej ustawie nie wprowadzono kryterium wykształcenia, sprowadzając wymogi wobec mediatorów ogólnie rzecz ujmując do kryterium formalnoprawnego: ukończenia 26 roku życia oraz korzystania z pełni praw publicznych. W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy – Kodeks cywilny oraz ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, wskazuje się, iż kluczowe znaczenie dla mediacji ma osobowość mediatora, a nie jego wiedza. Jest to zupełnie odmienne stanowisko, aniżeli prezentowane w Europejskim kodeksie postępowania mediatorów, przyjętym przez Komisję Europejską w Brukseli 2 lipca 2004 roku. Kodeks ten, z formalnego punktu widzenia, nie ma rangi prawa powszechnie obowiązującego. Z uwagi jednak na to, iż został opracowany we współpracy z dużą liczbą organizacji i osób prywatnych, wśród których są mediatorzy oraz inne osoby zainteresowane wspieraniem rozwoju mediacji w Unii Europejskiej, ma on doniosłe znaczenie w środowisku mediatorów. W Kodeksie tym nie tylko nie wspomina się nic o osobowości mediatora jako niezbędnej przesłance prowadzenia mediacji, ale uznaje się za kluczowe przygotowanie merytoryczne oraz kompetencje mediatora. Podobne wymagania dotyczące kwalifikacji mediatorów wskazała Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Uchwalone w dniu 26 czerwca 2006 r. *Standardy prowadzenia mediacji i postę-*

powania mediatora, są zbiorem zasad o charakterze wytycznych i wskazówek dla mediatorów. W Standardzie VI czytamy, iż mediator dba o wysoki poziom swoich kwalifikacji zawodowych, stale pogłębia i doskonali swoje umiejętności, a także dba o wysoki poziom etyki zawodowej.

Zakres zadań mediatora stawia przed nami wysokie wymagania. Mediator musi posiadać różnorodne umiejętności z wielu interdyscyplinarnych dziedzin. Dobry mediator to taki, który zna i skutecznie wykorzystuje techniki wspierania komunikacji i zarządzania konfliktem; potrafi sprawnie pokierować procedurą mediacyjną; biegle porusza się w obszarach przepisów prawnych dotyczących mediacji i orientuje się w problematyce, której mediacja dotyczy. Nie prowadzi jednak terapii psychologicznej ani nie świadczy usług doradztwa prawnego. Mediacje bywają różne. Czasem rodzi się pokusa pomocy większej niż "tylko" pogodzenie zwaśnionych stron. Jak doskonalić swój warsztat by prowadzić skuteczne mediacje nie wkraczając w obszary pozamediacyjne?

Każdy człowiek posiada pewien zakres zachowań, które wykorzystuje w sytuacjach konfliktu. Wachlarz umiejętności mediatora powinien być jak szerszy. Mediator powinien umieć kontrolować swoje emocje i odpowiednio tonować emocje stron. Te i wiele innych przydatnych umiejętności możemy doskonalić na dobrze przygotowanych kursach i szkoleniach. Cenną metodą dydaktyczną jest prowadzenie warsztatów i symulacji, gdzie mediatorzy mogą rozwinąć swoje umiejętności praktyczne – techniki mediacji, a także aktualizować posiadaną wiedzę. Szkolenia to także ważne miejsce integracji środowiska mediatorów, poznawania partnerów do komediacji, wymiany doświadczeń. Gdzieś u podstaw wyboru zawodu mediatora znajdują się nasze naturalne predyspozycje, które posiadamy i które odkryliśmy w sobie, a które czujemy, że są niezbędne dla skutecznego prowadzenia mediacji. Mogą nimi

być: inteligencja emocjonalna, pomysłowość, dojrzałość, wzbudzanie szacunku i zaufania, samokontrola, cierpliwość, stanowczość, a także poczucie humoru, gdy tego wymaga sytuacja. Osobowość mediatora jest niezbędnym czynnikiem decydującym o skuteczności jego pracy, ale niewystarczającym. Nasze osobiste cechy z pewnością mogą ułatwić nam prowadzenie mediacji. Nie trudno jednak o błąd, gdy mediacje opiera się jedynie na intuicji. Szkolenia prowadzone przez doświadczonych trenerów wzbogacają naszą wiedzę, porządkują nasze spostrzeżenia a niekiedy uczą od podstaw zupełnie nam nieznaną technik wykorzystywanych w prowadzeniu mediacji.

W polskim ustawodawstwie nie doprecyzowano, jakie wymagania powinni spełniać me-

diatorzy. Organizacje społeczne i zawodowe mogą prowadzić listy stałych mediatorów oraz tworzyć ośrodki mediacyjne. To, jakie wymagania postawią swoim mediatorom przesądzi o postrzeganiu i prestiżu zawodu mediatora na zewnątrz. Tu wracamy do Christophera Moore'a i jego *budowania zaufania instytucjonalnego do mediacji* (op. cit.). W interesie każdego mediatora jest wypełnianie jak najwyższych standardów pracy mediatora nałożonych przez organizację, do której przynależy. Działa to wielokierunkowo – dbając o wysoki profesjonalizm swojej pracy, przyczyniamy się do rozwoju własnego warsztatu, ale i popularyzacji mediacji jako instytucji.

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Szkolenie podstawowe z zakresu mediacji

zgodne ze standardami szkolenia mediatorów określonymi w załączniku do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001 oraz zgodne z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 13 czerwca 2003.

Szkolenie trwające 55 godzin dydaktycznych uprawnia do prowadzenia mediacji w sprawach karnych i z nieletnim sprawcą czynu karalnego. Jednocześnie dostarcza wiedzę i praktyczne umiejętności z zakresu mediacji, stanowiące punkt wyjścia do kontynuowania rozwoju swojej kariery mediatora zarówno w kierunku mediacji rodzinnych (szkolenie uzupełniające z zakresu mediacji rodzinnych), jak i mediacji gospodarczych (szkolenie uzupełniające z zakresu mediacji gospodarczych).

Szkolenie prowadzone jest metodą warsztatową, interaktywną, przede wszystkim z nastawieniem na przekazywanie wiedzy i praktyki mediacyjnej opartej na doświadczeniach trenerów – mediatorów (większość z trenerów przeprowadziła ponad 1500 mediacji) oraz ćwiczenie umiejętności mediacyjnych, m.in. w symulacjach mediacji – nagrywanych w krótkich sekwencjach, a następnie wspólnie omawianych.

Plusem szkolenia jest ograniczenie teorii do minimum w trakcie szkolenia (uczestnicy szkolenia otrzymują obszerne skrypty, które stanowią podstawę do późniejszego ugruntowania wiedzy teoretycznej). **Większość czasu poświęcona będzie na zdobywanie praktycznych umiejętności prowadzenia mediacji, w oparciu o rzeczywiste przypadki mediacyjne z praktyki mediatorów PCM.**

Najbliższy termin:

22 - 26 września 2011 r.

koszt szkolenia 1270zł

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt: Aneta Przygoda (koordynator ds. szkoleń) tel. 022/ 826 06 63,

fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.podstawowe@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Szkolenie z mediacji cywilnych – gospodarczych z elementami mediacji pracowniczych

Szkolenie obejmujące 60 godzin dydaktycznych uprawnia do prowadzenia mediacji cywilnych – gospodarczych i pracowniczych. Polskie Centrum Mediacji wszystkim osobom, które pozytywnie ukończyły szkolenie i uzyskały rekomendację do członkostwa PCM **gwarantuje wpis na prowadzoną przez Stowarzyszenie listę stałych mediatorów w sprawach gospodarczych i pracowniczych**

Szkolenie prowadzone jest metodą warsztatową, interaktywną, przede wszystkim z nastawieniem na przekazywanie wiedzy i praktyki mediacyjnej opartej na doświadczeniach trenerów – mediatorów (większość z trenerów przeprowadziła ponad 1500 mediacji) oraz ćwiczenie umiejętności mediacyjnych m.in. w symulacjach mediacji – nagrywanych w krótkich sekwencjach, a następnie wspólnie omawianych. Ważnym elementem szkolenia są zagadnienia prawne w aspekcie mediacji.

Plusem szkolenia jest ograniczenie teorii do minimum w trakcie szkolenia (uczestnicy szkolenia otrzymują obszerne skrypty, które stanowią podstawę do późniejszego ugruntowania wiedzy teoretycznej). Większość czasu poświęcona będzie na zdobywanie praktycznych umiejętności prowadzenia mediacji, w oparciu o rzeczywiste przypadki mediacyjne z praktyki mediatorów PCM. **Przekazywana praktyczna wiedza oparta jest na wieloletnich doświadczeniach w pracy mediacyjnej i wymianie doświadczeń z praktykami wymiaru sprawiedliwości: sędziami, adwokatami, radcami prawnymi zarówno w mediacjach sądowych, jak i przedsądowych.**

Najbliższy termin:

11 - 16 października 2011 r.

koszt szkolenia: 2200 zł

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt: Aneta Przygoda (koordynator ds szkoleń) tel. 022/ 826 06 63,

fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.cywilne@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Szkolenie uzupełniające z mediacji cywilnych - gospodarczych z elementami mediacji pracowniczych

Szkolenie przeznaczone dla osób, które ukończyły szkolenie podstawowe z mediacji, chcących rozwinąć swoją karierę mediacyjną w pracy mediatora ds. gospodarczych i pracowniczych.

Szkolenie obejmujące 37 godzin dydaktycznych uprawnia do prowadzenia mediacji cywilnych – gospodarczych i pracowniczych. Polskie Centrum Mediacji wszystkim osobom, które pozytywnie ukończyły szkolenie i uzyskały rekomendację do członkostwa PCM **gwarantuje wpis na prowadzoną przez Stowarzyszenie listę stałych mediatorów w sprawach gospodarczych i pracowniczych.**

Najbliższe terminy:

13 -16 października 2011 r. (miejsce szkolenia Warszawa Falenica)

Koszt szkolenia

990 zł - dla członków PCM.

1240 zł - dla osób, które ukończyły inne szkolenia PCM.

1350 zł - dla osób, które ukończyły co najmniej 40 godzinne szkolenie z mediacji w innych ośrodkach szkoleniowych

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt: Aneta Przygoda (koordynator ds. szkoleń) tel. 022/ 826 06 63,

fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.cywilne@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Szkolenie uzupełniające z zakresu mediacji rodzinnych

Szkolenie dla osób, które ukończyły szkolenie podstawowe z mediacji, chcących rozwijać swoją karierę mediacyjną w pracy mediatora rodzinnego.

Szkolenie obejmujące 55 godzin dydaktycznych uprawnia do prowadzenia mediacji cywilnych – rodzinnych. Polskie Centrum Mediacji wszystkim osobom, które pozytywnie ukończyły szkolenie i uzyskały rekomendację do członkostwa PCM **gwarantuje wpis na prowadzoną przez Stowarzyszenie listę stałych mediatorów w sprawach rodzinnych.**

Najbliższe terminy:

1 - 5 października 2011 r.

16 - 20 listopada 2011 r.

Koszt szkolenia :

850 zł - dla członków PCM

1070 zł - dla osób, które ukończyły inne szkolenia PCM.

1240 zł - dla osób, które ukończyły co najmniej 40 godzinne szkolenie z mediacji w innych ośrodkach szkoleniowych

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt: Aneta Przygoda (koordynator ds. szkoleń) tel. 022/ 826 06 63,

fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.cywilne@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Szkolenie z mediacji rodzinnych

Szkolenie obejmujące 80 godzin dydaktycznych uprawnia do prowadzenia mediacji cywilnych – rodzinnych. Polskie Centrum Mediacji wszystkim osobom, które pozytywnie ukończyły szkolenie i uzyskały rekomendacje do członkostwa PCM **gwarantuje wpis na prowadzoną przez Stowarzyszenie listę stałych mediatorów w sprawach rodzinnych.**

Szkolenie prowadzone jest metodą warsztatową, interaktywną, przede wszystkim z nastawieniem na przekazywanie wiedzy i praktyki mediacyjnej opartej na doświadczeniach trenerów – mediatorów (większość z trenerów przeprowadziła ponad 1500 mediacji) oraz ćwiczenie umiejętności mediacyjnych, m.in. w symulacjach mediacji – nagrywanych w krótkich sekwencjach, a następnie wspólnie omawianych.

Plusem szkolenia jest ograniczenie teorii do minimum w trakcie szkolenia (uczestnicy szkolenia otrzymują obszerne skrypty, które stanowią podstawę do późniejszego ugruntowania wiedzy teoretycznej). Większość czasu poświęcona będzie na zdobywanie praktycznych umiejętności prowadzenia mediacji, w oparciu o rzeczywiste przypadki mediacyjne z praktyki mediatorów PCM. **Przekazywana praktyczna wiedza oparta jest na wieloletnich doświadczeniach w pracy mediacyjnej i wymianie doświadczeń z praktykami wymiaru sprawiedliwości: sędziami, adwokatami w sprawach rodzinnych, kuratorami rodzinnymi.**

29 wrzesień - 5 październik 2011 r.

14 - 20 listopad 2011r.

koszt szkolenia: 1800 zł

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt Aneta Przygoda (koordynator ds. szkoleń): tel. 022/ 826 06 63,

fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.rodzinne@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl

Polskie Centrum Mediacji



Zarząd Główny: ul. Jagiellońska 58 lok. 122, 03-468 Warszawa, tel.: 022 826 06 63, fax: 022 692 48 16, www.mediator.org.pl

Doskonalenie warsztatu mediatora w przygotowywaniu i formułowaniu planów rodzicielstwa oraz ugód mediacyjnych (podział majątku) w sprawach rodzinnych

- 1/. Praca z rodzicami przy formułowaniu uzgodnień planu rodzicielskiego oraz zapisywanie uzgodnionych warunków
- 2/. Praca z rozwodzącymi się małżonkami przy formułowaniu zapisów ugody dotyczących podziału majątku wspólnego, w tym nieruchomości.
- 3/. Wytyczne prawne co do warunków jakie winny spełniać dokumenty mediacyjne: plan rodzicielstwa, ugoda mediacyjna (klauzula wykonalności), protokół, właściwe wnioski.

Warsztaty prowadzone są w oparciu o konkretne, rzeczywiste sprawy mediacyjne.

Czas : 16 godzin (dydaktycznych)

prowadzący: SSO Renata Latosińska, mediatorzy: Magdalena Grudziecka/Jerzy Książek

Termin: 02-03 lipca 2011

Koszt - 395 zł dla członków PCM, 440 zł dla pozostałych uczestników.

Istnieje możliwość wystawienia faktury zwolnionej z podatku VAT, o ile otrzymamy pisemne oświadczenie o spełnieniu art. 43 pkt. 29 lit. C ustawy z dnia 11 marca 2004 o podatku od towarów i usług.

Kontakt: Aneta Przygoda (koordynator ds. szkoleń) tel. 022/ 826 06 63, fax 022/ 692 48 16;

e-mail: szkolenia.podstawowe@mediator.org.pl

strona internetowa: www.mediator.org.pl