

Mediacje w szkole

– inne spojrzenie na konflikt

Marta Sokołowska, Maciej Dyks

**W placówce edukacyjnej,
jak w każdym środowisku,
nie brakuje rozmaitych
konfliktów między wszystkimi
uczestnikami życia szkolnego.
Jedną ze strategii, wciąż
rzadko wykorzystywaną
w życiu społecznym, jest
mediacja.**

W niektórych sytuacjach konfliktowych konieczna jest interwencja strony trzeciej, z uwagi np. na częstotliwość zachowań agresywnych, jakie przejawiają uczniowie, czy akty przemocy, do jakich między nimi dochodzi. Nauczyciel czy dyrektor muszą wtedy podjąć działanie zmierzające do rozwiązania spornej sytuacji, zaangażować się w konflikt, który bezpośrednio ich nie dotyczy.

SIŁA TRZECIEJ STRONY

Aby zrozumieć istotę mediacji, warto przytoczyć badania nad sposobami działania sędziów, którzy z racji zawodu angażują się w sporne sprawy. Obserwacje ich pracy, prowadzone w Ameryce, pokazały, że istnieją dwa etapy ingerowania w konflikty. Początkowy koncentruje się na sposobach przedstawiania swoich racji, dowodów, ustalania zasad komunikowania się, jest pewnym organizowaniem procesu dochodzenia do wyniku. W drugim etapie większy nacisk kładzie się na wypracowanie efektu postępowania, następuje ocena (faktów, dowodów), zapadają decyzje. J. Thibaut i L. Walker (S. Chełpa, T. Witkowski, *Psychologia konfliktów*), rozważając, któremu z etapów sędziowie poświęcają więcej uwagi, który bardziej kontrolują, wyodrębnili kilka modeli interweniowania w konflikty. Modele te podzielili na strategię twarde (arbitraż, inkwizycja) i miękkie (admonicja, koncyliacja, moderacja i mediacja).

W arbitrażu – jak podczas rozgrywek sportowych – wykorzystuje się pozycję zwierzchnika, decydenta, autorytetu. Wychowawca czy dyrektor podają rozwiązanie sporu („Pani pojedzie na wycieczkę, Pan przygotowuje konkurs”, „Odkupisz Kacprowi zniszczony piórniki i przeprosisz go przy całej klasie”). Arbiter nie wnika w motywy działania stron sporu, nie dba o poczucie zadośćuczynienia krzywd, sam rozstrzyga konflikt, a jego strony nie biorą odpowiedzialności za to rozstrzygnięcie.

Inkwizycja to strategia, w której ingerujący narzuca zarówno sposób rozwiązywania sporu, jak i jego wynik, zatem przywiązuje dużą uwagę do obu etapów i kontroluje je.

Teoretycy wskazują, że strategie twarde są zorientowane na wynik. Strategie miękkie to z kolei te, w których bardziej istotny jest proces dochodzenia do niego. Pierwsza z nich, admonicja, polega na wywieraniu nacisku na strony sporu, by doszły do porozumienia. Stosujący tę metodę nie miesza się w konflikt, a upomina, by zaangażowani weń sami go zażegnali. Czasem ogranicza się do wyrażenia niezadowolenia z zaistniałej sytuacji lub wskazania jej negatywnych konsekwencji. „Załatwcie to między sobą”, „Nie może tak być, że połowa klasy jest skłócona z drugą” – mówią niekiedy nauczyciele do uczniów, stosując takie właśnie łagodne upomnienie.

Istotą koncyliacji jest proponowanie rozwiązań bez narzucania ich. Ważne jest tu zachęcanie do analizowania i przeformułowywania ich tak, by wyeliminować punkty sporne, a także stosowanie technik mających na celu ocenę poszczególnych

propozycji z zawieszeniem własnego stanowiska. Moderacja natomiast polega na umożliwieniu skonfliktowanym stronom wyrażenia emocji, zwłaszcza w zaostrzonej fazie sporu.

W ostatnich latach rośnie znaczenie mediacji jako skutecznej strategii polegającej na takiej ingerencji, w której z pomocą mediatora dochodzi się do istoty sporu, porządkuje stanowiska, ułatwia ich wzajemne zrozumienie oraz zmianę relacji między stronami, prowadzącą do wypracowania przez nie obopólnie satysfakcjonującego rozwiązania.

KORZYŚCI PŁYNĄCE Z MEDIACJI

Założeniem mediacji jest uznanie, że poprzez zidentyfikowanie interesów stron, ujawnienie emocji, wymianę informacji, poglądów i stanowisk, poprawną komunikację możliwe jest, że zmieni się ich początkowo wrogi wzajemny stosunek i będą one zdolne do wypracowania porozumienia. Warto podkreślić, że taki scenariusz sprzyja budowaniu szacunku do drugiej strony i pozwala na rozstrzygnięcie, w którym każda ze stron wyjdzie z konfliktu z poczuciem satysfakcji. Przy udanej mediacji nie ma



miejsca na poczucie krzywdy – dobrowolność, z jaką obie strony podejmują każdą decyzję, jest gwarantem zaangażowania się w tworzenie porozumienia i tym samym świadomego zobowiązania do przestrzegania ustaleń. Korzyści płynące z mediacji są zatem dwójakiego rodzaju – porozumienia zawarte w jej skutku są trwałe (ponieważ szczegółowe ustalenia są głęboko, świadomie przyjęte), a sposób, w jaki do nich doszło, ma poważne konsekwencje psychologiczne.

Po pierwsze, wspomniana już wcześniej odpowiedzialność za wynik owocuje poczuciem sprawstwa, własnej skuteczności, które krótkoterminowo jest niezwykle istotnym czynnikiem dla zachowania dobrego samopoczucia. Zdobywanie takich doświadczeń uczy jednostkę, że ma ona kontrolę nad swoim życiem, co z kolei umożliwia stawianie sobie celów i dążenie do ich realizacji, „impregnuje” na poczucie bezradności. Po drugie, w wyniku procesu mediacyjnego konflikt przeobraża się we wspólną sprawę do rozwiązania. Zmienia się optyka stron – uczą się one pewnej elastyczności w myśleniu o innych i o relacjach międzyludzkich. Po trzecie – w wyniku mediacji możliwe staje się zrozumienie dla potrzeb, oczekiwań i postaw drugiego człowieka, a także konsekwencji własnych zachowań, w wyniku których doszło do konfliktu. Sama mediacja to także szansa na doskonalenie umiejętności nazywania i wyrażania swoich emocji i uczuć, formułowania myśli, rozeznanie się w osobistej hierarchii wartości. Dzięki niej agresja, złość czy roszczenia powstałe wskutek konfliktu przestają być motorem postępowania i stopniowo mogą być niwelowane poprzez ich konstruktywne wyrażenie i przeinterpretowanie sytuacji, które je uruchomiły. W sferze interpersonalnej jest to trening aktywnego słuchania, empatii, szacunku dla innych. Dla strony pokrzywdzonej jest szansą na uzyskanie

przeprosin i zadośćuczynienia, dla sprawcy szkody – zrozumienia jej, przepraszania i uzyskania wybaczenia. Mediacja uczy, że spory można rozwiązać bez przemocy.

ZASADY MEDIACJI I ROLA MEDIATORA

Społeczna Rada do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości sformułowała w 2006 r. standardy, jakie powinny spełniać mediacje. Samą mediację określono w tym dokumencie jako „(...) dobrowolny i poufny proces, w którym fachowo przygotowana, niezależna i bezstronna osoba, za zgodą stron, pomaga im poradzić sobie z konfliktem. Mediacja pozwala jej uczestnikom określić kwestie sporne, zmniejszyć bariery komunikacyjne, opracować propozycje rozwiązań i, jeśli taka jest wola stron, zawrzeć wzajemnie satysfakcjonujące porozumienie”.

Już z samej definicji wynika szereg warunków, które muszą spełniać mediacje, oraz zaleceń, jakimi powinny się kierować osoby zajmujące się takim sposobem rozwiązywania konfliktów. Proces mediacji charakteryzuje się dobrowolnością – oznacza to, że nikt, włącznie z mediatorem, nie może zmusić stron do podjęcia mediacji ani do osiągnięcia porozumienia w jej wyniku. Ponadto dopuszcza się możliwość wycofania się z mediacji oraz zmiany mediatora w każdym momencie. Poufność zobowiązuje mediatora do zachowania tajemnicy, a ośrodek mediacyjny do dbałości o dokumentację, jaka powstała w czasie jej trwania. Jedyne odstępstwo od tej zasady jest związane z wynikającym z art. 240 *Kodeksu karnego* obowiązkiem zawiadomienia o najcięższych przestępstwach (np. niektóre przestępstwa naruszające prawo międzynarodowe, takie jak stosowanie środka masowej zagłady, zabójstwo czło-

wieka, pozbawienie go wolności, niektóre przestępstwa przeciwko bezpieczeństwu powszechnemu, handel ludźmi).

Neutralność mediatora wobec przedmiotu sporu i jego bezstronność wobec stron także wydają się być oczywiste, jednak w praktyce są trudne do przestrzegania. Już narzucenie kolejności wypowiedzania się stron czy wysyłanie subtelnych sygnałów (mimiką, gestem, tonem głosu) może być uznane za faworyzowanie jednej z nich i niedostateczną dbałość o interesy drugiej. Powstrzymanie się od forsowania rozwiązań



także jest wyzwaniem dla mediatora, zwłaszcza jeśli w toku mediacji skłania się ku uznaniu racji jednej z osób czy grup biorących udział w procesie. W takich sytuacjach powinien on wycofać się ze swej roli. Wymaga to dużej samoświadomości mediatora – wiedzy o własnych przekonaniach, które w tej sytuacji mogą stanowić ograniczenie. Przykładem niech będzie konflikt, w trakcie którego jedna ze stron skrzywdziła psa drugiej – dla mediatora będącego miłośnikiem zwierząt może to być czynnik uniemożliwiający bezstronność. Wymagana jest też przejrzystość całego procesu – strony muszą być poinformowane o celach, zasadach obowiązujących podczas mediacji, kompetencjach mediatora. Nie wolno mu zobowiązać się do doprowadzenia do porozumienia – jest ono wyłączną sprawą stron, a rola mediatora ogranicza się do sprawdzenia jego zgodności z prawem i zasadami życia społecznego.

Funkcja mediatora sprowadza się zatem do ułatwiania dojścia do porozumienia poprzez zadawanie pytań, umożliwianie wzajemnego zrozumienia, aktywne słuchanie, budowanie zaufania, stosowanie zasad poprawnej komunikacji i edukowanie stron w tym zakresie.

ETAPY MEDIACJI

Przygotowanie do mediacji jest pierwszą jej fazą. Jest to czas na indywidualne rozmowy mediatora ze stronami sporu, podczas których zyskuje on ich zaufanie, zapoznaje się ze sprawą, przedstawia swoją rolę i zasady prowadzenia mediacji. Tu ustala się termin i miejsce spotkania, które powinno być neutralne, dające komfort obu stronom.

Dopiero po tym etapie dochodzi do spotkania stron.

Rozstrzygane są wtedy wszelkie wątpliwości dotyczące procedur (takich jak częstotliwość spotkań, forma, w jakiej zostanie zawarta ugoda, jeśli do niej dojdzie, prowadzenie notatek, kolejność wypowiadania się lub reguł, które będą stosowane do jej ustalania, form zwracania się do siebie, tematów, które będą poruszane i kolejności, w jakiej będzie się to odbywać itp.) oraz zasad (dobrowolności, poufności, funkcji mediatora i akceptacji dla niego).

Praktycy twierdzą, że często uzyskanie zgody co do tych kwestii nie jest trudne, ponieważ strony chcą jak najszybciej przejść do meritum mediacji. Nie oznacza to jednak, że mediator może je potraktować z mniejszą uwagą, pominąć i przejść do spraw, które skłoniły strony do skorzystania z jego usług. Zgoda co do spraw formalnych może być bowiem pierwszym krokiem do porozumienia stron – może pokazać im, że jeśli są w stanie porozumieć się w tym zakresie, to możliwa jest również ugoda w sprawie, która jest przyczyną konfliktu. Ponadto ustalenia te mogą zapobiec późniejszym problemom, np. oskarżeniom o stronniczość mediatora czy odchodzeniu od głównego tematu na rzecz dyskusji o stosowanych formach grzecznościowych. Kluczowym elementem tej fazy i głównym zadaniem mediatora jest unaocznienie stronom skutków braku porozumienia. Z psychologicznego punktu widzenia ważne

jest, by na tym etapie wzrosła motywacja do jego osiągnięcia, a sposobem na to jest właśnie pokazanie konsekwencji pozostawania w sporze.

W trzeciej fazie dochodzi do zaprezentowania stanowisk. Odbywa się ona zgodnie z przyjętymi wcześniej procedurami (np. nieprzerywanie sobie nawzajem), których przestrzegania pilnuje mediator. Jego rolą jest tu także wentylowanie emocji, czyli zachęcanie do wyrażania ich tak, by dać im ujście i obniżyć napięcie, ale bez obrażania czy atakowania drugiej strony. Strukturą komunikatu, który spełnia te wymogi, jest „komunikat JA”. Składa się na niego wyrażenie własnych emocji, opis sytuacji (fakty), wyrażenie własnej potrzeby i/lub wyjaśnienie konsekwencji tej sytuacji i oczekiwanie. „Nie potrafisz uszanować cudzej własności” wyrażone w tej formie brzmi: „Byłem wściekły, gdy zniszczyłeś moją książkę, miała dla mnie dużą wartość. Dlatego nie będę ci niczego więcej pożyczać”. „Lekceważysz mnie i wolisz pracować nad prezentacją z Anką” mogłoby przybrać postać: „Jestem zraniona i czuję się zlekceważona, bo nie dotrzymałaś naszej umowy i przygotowałaś prezentację z Anką, nie informując mnie o tym. Zostałam bez pary i musiałam pracować za dwoje”.

Techniką stosowaną przez mediatora jest tu np. parafrazowanie, tj. takie przeformułowywanie wypowiedzi, które nie zmienia jej sensu, ale umożliwia jej zrozumienie drugiej stronie, dociera do istoty problemu, pozwala uświadomić zarówno wypowiadającemu,

jak i słuchającemu, co się pod nią kryje. Interwencją mediatora na wypowiedź: „Ona mnie wykorzystuje i zwała na mnie całą robotę” mogłaby być parafraza: „Jeśli dobrze rozumiem, uważasz, że wasze obowiązki nie są podzielone sprawiedliwie?”, co skupia rozmowę na proble-

Zgoda co do spraw formalnych może pokazać stronom, że możliwa jest również ugoda w sprawie, która jest przyczyną konfliktu.

mie sprawiedliwego podziału obowiązków, a nie na dyskusji, co jest wykorzystywaniem i czy na pewno „cała robota” została na kogoś „zwalona”. Zdanie „Nie może tak być, że w tej klasie dzieci muszą radzić sobie same” można sparafrazować: „Chodzi pani o to, że dzieciom poświęcane jest za mało uwagi”, dzięki czemu możemy uniknąć ryzyka odpierania zarzutu, a skoncentrować się na potrzebie zdefiniowania wystarczającej opieki.

Zbliżanie się do sedna sporu, jakie następuje na tym etapie, to jednak nie wszystko. Rozmowa powinna w pewnym momencie zejść na poszukiwanie i ostatecznie ustalenie kryteriów, jakie powinno spełniać poszukiwane rozwiązanie. W tym etapie nie chodzi jeszcze o rozstrzygnięcie, jakie działania zostaną podjęte, ale o to, jakie warunki musi ono spełnić. Rozmowa o kryteriach to np. stwierdzenie: „Moim zdaniem liczba sprawdzianów, jakie można przeprowadzić w jednym tygodniu, powinna być taka sama dla każdej klasy” i odpowiedź: „Ja uważam, że powinna zależeć od liczby zajęć dydaktycznych, jakie ma dana klasa, i zakresu materiału, jaki te sprawdziany obejmują”. Nie dyskutuje się tu więc o liczbie sprawdzianów (zakładamy, że taki spór rozstrzygany jest w mediacji), a do rozmowy o kryteriach można przejść właśnie dzięki pytaniom i parafrazowaniu. Rozwiązanie konfliktu po uzyskaniu zgody co do kryteriów, jakie powinno spełniać, staje się znacznie prostsze.

„Mediacja jako sposób rozwiązywania sporów i konfliktów w szkole nie jest jeszcze zbyt częstym zjawiskiem. Szkoła to miejsce spotkań osób pochodzących ze środowisk wyznających różny system wartości oraz różnie ukształtowanych wychowawczo. Ścieranie się odmiennych poglądów i postaw powoduje spory i konflikty, a brak rozwiązań prowadzi do ich eskalacji. Patrząc obiektywnie na problem, dobrze jest, aby do działania wkroczyła osoba trzecia – mediator, który ma na celu doprowadzenie do zakończenia sporu. W szkolnej rzeczywistości rolę mediatora najczęściej przyjmuje wychowawca klasy. W szkołach ponadgimnazjalnych, w sporach między uczniami, funkcję rozjemcy może pełnić inny uczeń. Najczęściej jednak są to nauczyciel, pedagog szkolny czy też rzecznik praw ucznia. W rolę mediatora nierzadko wciela się również dyrektor szkoły. To bardzo niebezpieczne zadanie, gdyż zdarza się, że to mediator staje się ofiarą konfliktu – w myśl utartej zasady, że «kompromis to stan, który nie zadowala żadnej ze stron». Bez odpowiedniej wiedzy i kompetencji mediatora trudno jest doprowadzić do polubownego rozwiązania sporu, jednak treść artykułu jest impulsem do pogłębiania tematu, bo warto w szkole mieć kompetentnego mediatora”.

Zwróćmy uwagę na możliwą sekwencję zmian, do jakich może dojść w czasie mediacji: „Ona jest nieodpowiedzialna i zwała całą robotę na mnie” → „Nasze obowiązki nie są podzielone sprawiedliwie” → „Sprawiedliwy podział prac przy organizacji Dnia Teatru powinien uwzględniać liczbę innych imprez, w które zaangażowany jest nauczyciel, i to, czy jest wychowawcą klasy starszej, która będzie mogła mu pomóc, czy młodszej, której uczniowie nie podołają niektórym zadaniom”.

W tym momencie można przejść do fazy, w której poszukuje się rozmaitych sposobów rozwiązania sporu i rozważa je w kontekście priorytetów obu stron. W tym celu wykorzystuje się np. „burzę mózgu”, czyli generowanie jak największej liczby możliwych rozstrzygnięć. Ocena ich przydatności, sprawdzanie, na ile są zgodne z przyjętymi kryteriami, potrzebami, poczuciem sprawiedliwości to kolejny etap, podczas którego strony, negocjując, modyfikują je. W fazie podejmowania decyzji, która powinna nastąpić później, mediator przypomina o konsekwencjach braku porozumienia i w ten sposób zachęca do uzgodnienia wspólnego stanowiska. Mediacja kończy się akceptacją obu stron, zgodą na przyjęte rozwiązania i zapisaniem ich.

Istotne są też pytania, zgodne z założeniami poszczególnych etapów, jakie mediator zadaje stronom – o to, jak chciałyby one rozwiązać spór, jakie argumenty przemawiają za danym rozwiązaniem, które elementy rozstrzygnięcia są dla każdej z nich priorytetowe (a które podlegają negocjacji), co może zrobić każda z nich, by wypracowane rozwiązanie odpowiadało obu stronom przystępującym do mediacji. Wielokrotnie upewnia się on co do zgody na kolejne kroki, poziomu akceptacji i wzajemnego zrozumienia. Pomocne są oczywiście notatki własne, ale też zapisywanie wszystkich kwestii, co do których nastąpiła zgoda.

CZY WARTO?

Mediacja uczy tolerancji, akceptacji i pomaga zrozumieć, że trudności w kontaktach z innymi ludźmi są w dużej mierze czymś, nad czym można pracować, że każdy człowiek posiada własne zdanie. Mediacja uczy też odpowiedzialności – jeżeli uczeń sam wypracuje rozwiązanie problemu, będzie je konsekwentnie realizował. Rozwija również dojrzałość, ponieważ jej elementem jest przekonanie nauczyciela czy dyrektora, że uczeń sam potrafi rozwiązywać trudne problemy.

Bibliografia:

- S. Chełpa, T. Witkowski, *Psychologia konfliktów*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1995.
- E. Maksymowska, I. Werwicka, *Konflikty w szkole. Niezbędnik dyrektora*, Wolters Kluwer Polska, Poznań 2009.
- M. J. Zajęczkowska, *Mediacja jako forma komunikowania się w konflikcie* [w:] *Komunikacja społeczna w świecie realnym*, red. M. Baryluk i M. Wawrzak-Chodaczek, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2008.
- <http://www.edukator.org.pl/2004b/mediacje/mediacje.html> (dostęp z 18.10.2015).



Marta Sokołowska

Magister filozofii i psychologii. Współtworzyła program studiów podyplomowych „Psychologia pozytywna i jej praktyczne zastosowania”. Zajmuje się pomocą psychologiczną w Pracowni Rozwoju (www.pracowniarozwoju.org). Prowadziła szkolenia z zakresu zarządzania zmianą, komunikacji, procesów grupowych, radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania konfliktów



Załącznikami do artykułu są wzór ugody mediacyjnej oraz protokół mediacyjny, które znajdują Państwo w dziale Wzory na s. 33.



W następnym wydaniu „Szkół. Miesięcznika Dyrektora” zostaną szerzej omówione mediacje rówieśnicze, sposób wdrożenia mediacji oraz przykłady z praktyki szkolnej.

Okiem mediatora

Maciej Dyks

Od kilku lat w Polsce, zwłaszcza z okazji Tygodnia Mediacji, który obchodziliśmy w tym roku po raz ósmy, wymienia się liczne zalety mediacji. „Mediacja jest szybsza, tańsza i mniej stresująca niż proces sądowy”, „W mediacjach strony decydują o warunkach porozumienia – bezstronny mediator Wam pomoże” – takie informacje znajdują Państwo na tegorocznych ulotkach przygotowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości z okazji Dnia Mediacji, który przypada zawsze w trzeci czwartek października. W przypadku mediacji niezwykle istotne jest zrozumienie, o co w nich chodzi, czym one w ogóle są. Co kryje się pod tymi hasłami?

Zacznijmy od ADR. Jest to skrót od angielskiego *Alternative Dispute Resolution*, czyli Alternatywne Metody Rozwiązywania Sporów. W latach 70. Amerykanie, w związku z paraliżem systemu sprawiedliwości, gospodarki i państwa, zaczęli szukać rozwiązania problemu. Wprowadzili pilotażowy program ADR. Badali, w jaki sposób inne, pozasądowe metody są w stanie poradzić sobie ze sprawami, które obywatele wnoszą do sądów. Wykorzystując wiedzę z zakresu komunikacji interpersonalnej, teorii konfliktu, łącząc pewne zagadnienia z zakresu prawa i psychologii, zaproponowali kilka metod. Wszystkie te metody łączył wspólny czynnik – udział trzeciej strony w sporze. Kwestią do ustalenia było tylko to, na ile ta trzecia strona ma być decyzyjna, autorytarna, a na ile ma nie angażować się w spór. A zatem pierwszą ważną rzeczą jest to, że mediacja stanowi alternatywę wobec tradycyjnych metod rozwiązywania sporów. Nie ma zastępować sądu, ale odciążyć go w temacie pewnej grupy spraw, które blokują system sprawiedliwości.

Gdybyśmy odnieśli to stwierdzenie do rzeczywistości szkolnej, możemy powiedzieć, że mediacje stanowią mają wsparcie dla nauczycieli, odciążyć ich od spraw uczniów, które ze względu na swoją wewnętrzną złożoność, ukryte potrzeby stron i brak przejrzystych dowodów stanowią dużą trudność. Natomiast, jak pokazuje praktyka, uczniowie doskonale potrafią sami sobie z nimi poradzić. Należy jednak stworzyć im do tego warunki według opisanego modelu klasycznego lub innego, np. realizowanego obecnie przeze mnie,

w którym łączę program popularyzacji mediacji z zajęciami na temat relacji interpersonalnych. W pierwszej kolejności organizuję spotkanie z kadrą pedagogiczną, podczas którego mogą zgłosić się zainteresowani nauczyciele. Następnie prowadzę ok. 10-godzinny warsztat na temat mediacji, komunikacji, konfliktu. Ostatnim etapem są krótkie zajęcia dla uczniów, 3–4 godziny, poświęcone kolejno: dobrej komunikacji, radzeniu sobie w sytuacji konfliktu oraz mediacji jako metodzie rozwiązywania sporów.

Dzięki procesowi mediacji pokrzywdzony staje się partnerem w rozmowie, może „wziąć sprawy we własne ręce”, ale także zrozumieć motyw osoby, która go skrzywdziła czy dopuściła się wobec niego czynu przestępczego. Co ważne, może wyrazić swoje emocje oraz uświadomić drugiej osobie, jakie konsekwencje wywołał jej czyn. Może też powiedzieć, czego oczekuje w ramach zadośćuczynienia.

Sprawca z kolei ma szansę uświadomić sobie, że wyrządził zło drugiej osobie, w pełni zrozumieć konsekwencje swojego czynu. Może zobaczyć żal, gniew drugiego człowieka i poczuć wewnętrzną potrzebę zadośćuczynienia, co daje również poczucie naprawienia szkody i możliwość pogodzenia się. Te mechanizmy występują w mediacji bez względu na wagę sprawy – mają znaczenie zarówno w drobnym konflikcie między uczniami, jak i w przypadku skomplikowanych sporów.



Maciej Dyks

Mediator, współpracuje z Ośrodkiem Mediacji przy Terenowym Komitecie Ochrony Praw Dziecka w Poznaniu i Inowrocławiu. Specjalizuje się w mediacjach rodzinnych i okołorozwodowych. Na swoim koncie ma ministerialne szkolenia z mediacji gospodarczych oraz karnych w ramach programu pomocy osobom pokrzywdzonym przestępstwem. Prowadzi szkolenia w Ośrodku Mediacji przy KOPD. Przez Fundację Gildia Mediacyjna uhonorowany tytułem Ambasadora Mediacji

REKLAMA

AmeriGas

Nie zwlekaj! Zapisz szkołę już dziś! Wejdź na www.KonkursAmeriGas.pl

KONKURS DLA SZKÓŁ

Ty wygrywasz,
AmeriGas
pomaga

3 EDYCJA

NAGRODY O ŁĄCZNEJ WARTOŚCI
77 000 ZŁ

