

Ewelina Jastrzębska,  
Instytut Psychologii  
UKSW

## **Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów** **Mediacja w sprawach rodzinnych i opiekuńczych**

### **Wprowadzenie**

Spory stanowią nieodłączny element życia człowieka, zarówno na płaszczyźnie społecznej, zawodowej, jak również rodzinnej. Ludzką potrzebą staje się dochodzenie do kompromisu i nie pozostawanie w sytuacji konfliktowej. Mediacja zakładała, że przy pomocy neutralnego, bezstronnego i kompetentnego mediatora skonfliktowane strony mogą osiągnąć porozumienie. Stale wzrasta liczba psychologów, pedagogów, socjologów, prawników, którzy kształcą swe kompetencje, by sprostać tej szczególnej roli. Mediacja to instytucja o dużym społecznym znaczeniu. Celem niniejszej pracy jest analiza przebiegu procesu mediacji – zasad, etapów oraz przyjrzenie się roli i umiejętnościom dobrego mediatora. Dodatkowo również postaram się przybliżyć specyfikę mediacji w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych.

### **1. Historia mediacji**

Konflikty dotyczą minionych, teraźniejszych i z całą pewnością przyszłych czasów, są doświadczeniem wspólnym dla wszystkich kultur, państw i pokoleń. W dawnych czasach występowały formy rozwiązywania sporów, które były podobne do współczesnej mediacji. Zwaśnione strony nie pozostawały pozostawione same sobie, konflikt starano się wyjaśniać z pomocą władcy, sędziego czy innej osoby posiadającej autorytet społeczny. Celem takiego postępowania, było przede wszystkim dbanie o bezpieczeństwo i spokój mieszkańców (Kardasiewicz, 2009, s. 31).

Stosowania pozasądowych metod rozwiązywania sporów można doszukać się już w później starożytności. W Egipcie w VI w. n. e. cieszyły się one popularnością, ze względu na ówczesną skomplikowaną formę procesu sądowego oraz wysokie koszty dojazdu do sądu. Bardziej korzystną alternatywą dla Egipcjan było wparcie osoby trzeciej nazywanej *przyjacielem, zacnym obywatelem*. Dzięki takiemu człowiekowi można było uzyskać szybsze oraz tańsze rozwiązanie konfliktu. Porozumienia spisywano na trwałych zwojach papirusowych, dzięki którym zachowały swą trwałość do dnia dzisiejszego. Zapisywano tam długą historię konfliktu i postanowienia ugody (Kardasiewicz, 2009, s. 32-33).

Państwa azjatyckie mogą pochwalić się długą tradycją mediacji. W Chinach najważniejszy wpływ na rozwój pozasądowych sposobów rozwiązywania konfliktów miała kultura oraz tradycja społeczna i gospodarcza. W państwie tym zasady etyczne były bardziej istotne, niż osobiste dobra materialne. Zatem konieczny proces sądowy, pojmowano jako naruszenie obowiązujących zasad etycznych i filozoficznych. Stanowił on jawne zaprzeczenie

harmonii w relacjach społeczny. Wiele rodzin wprowadziło wewnętrzne zakazy prowadzenia postępowań przed sądem, by zachować dobre imię rodziny. Jeśli ktoś był w stanie poświęcić swój majątek, by zaniechać sporu rodzinnego cieszył się ogólnym szacunkiem. Mediacja prowadzona przez zaufanych obywateli z wyższych klas społecznych pozwalała ochronić jej uczestników przed „utrata twarzą” (Kardasiewicz, 2009, s. 37-39).

Największa ilość dokumentów potwierdzających korzystanie z instytucji mediacji w historii Europy od IX w. dotyczy konfliktów politycznych między dynastiami lub rodzinami arystokrackimi. Sam papież wysyłał swoich legatów, by ci jako *przyjaciele* stron pomagali zakończyć spór poprzez znalezienie rozwiązania zaakceptowanego przez obu władców zwaśnionych państw. Od połowy XVII wieku mediacja stała się podstawową formą rozwiązywania konfliktów międzynarodowych, ponieważ w dużą ilość porozumień pokojowych były zaangażowane osoby trzecie (Kardasiewicz, 2009, s. 41).

W Stanach Zjednoczonych rozwój mediacji był dynamiczny i prężny. Powszechnie poglądy stanowią, że to w Ameryce narodziła się współczesna mediacja. Aktualnie również w Europie z roku na rok wzrasta zainteresowanie pokojowymi metodami rozwiązywania konfliktów, również mediacją. To właśnie w mediacji Rada Europy i Unia Europejska dostrzegły wiele zalet. Dobrze rokuje fakt, iż rośnie liczba nowo powstałych organizacji zajmujących się prowadzeniem i promocją mediacji, a dzięki programom edukacyjnym w środowiskach zawodowych, studenckich itd. rośnie jej popularność wśród potencjalnych klientów (Kardasiewicz, 2009, s. 43-44).

## 2. Konflikt

Sytuacje konfliktowe są powszechnie znane każdemu z nas. Zdarzają się na różnych płaszczyznach funkcjonowania człowieka: w szkole, pracy, domu. Konflikt jest też punktem wyjścia pracy mediatora, bez sytuacji konfliktowej nie byłoby potrzeby odwoływania się do metod rozwiązywania sporów. Według J. Bouldinga: *Konflikt jest formą współzawodnictwa między ludźmi lub grupami ludzi. Jest to sytuacja, w której co najmniej dwie zależne od siebie osoby spierają się o ograniczone zasoby bądź o realizację interesów, które są – lub wydają się być – niemożliwe do pogodzenia* (za: Cybulko, 2009, s. 52). Inną definicję podaje R. Rządca i P. Wujec (2001, s.14): *Konflikt to rozbieżność interesów lub przekonanie stron, że ich aktualne dążenia nie mogą być realizowane równocześnie.*

Rola mediatora i odpowiedzialność z jaką się wiąże wymaga przynajmniej podstawowej wiedzy na temat sporów. Ze względu na liczbę uczestników, konflikty można podzielić na: intrapersonalne (wewnętrzne) – to konflikty, które nie nadają się do mediacji, zaś do interwencji terapeutycznej; interpersonalne (np. rodzinne); wewnątrzgrupowe; międzygrupowe (Cybulko, 2009, s. 53).

Konflikt rodzi się z mniej lub bardziej realnych przyczyn, stąd przedstawię uszczegółowioną, bardziej teoretyczną klasyfikację konfliktów C. W. Moore, dzielonych ze względu na ich źródło (za: Byra, 2008, s. 174):

- a) konflikt relacji – wywoływany przez zaburzone spostrzeganie intencji drugiej osoby, nieprawidłową komunikację, zbyt silne emocje, uprzedzenia, stereotypy;
- b) konflikt danych – będący konsekwencją otrzymania niepełnego zakresu informacji;

- c) konflikt interesów – zachodzący na płaszczyźnie rzeczowej, proceduralnej lub psychologicznej;
- d) konflikt strukturalny – rezultat nierównego podziału zasobów, sił, pełnienia zróżnicowanych ról społecznych;
- e) konflikt wartości – będący konsekwencją różnic w hierarchii wartości, światopoglądzie, przyzwyczajeniach.

Pojawienie się sporów w relacjach międzyludzkich jest nieuniknione. Nawet sprzeczności między kochającymi się ludźmi są na porządku dziennym. W każdej rodzinie zdarzają się lepsze oraz gorsze dni. Różne są jednak sposoby radzenia sobie z takimi zdarzeniami. Każdy członek rodziny może mieć własny, odrębny sposób reagowania na sytuacje sporne. Cybulko (2009, s. 63-64) wyróżnia kilka zachowań człowieka, które możemy zaobserwować w trakcie konfliktu, np. wycofywanie (niska dbałość zarówno o interes własny i drugiej strony); uleganie (wysoka dbałość o interes drugiej strony, niska o własny); rywalizacja (dbałość tylko o interes własny); rozwiązywanie problemu/współpraca (wysoka dbałość o interes własny, jak i o interes drugiej strony).

Kiedy dojdzie do konfliktu, możemy wyróżnić 3 procedury opanowania sporu. Pierwszy z nich zakłada samodzielne (bez udziału osób trzecich) rozwiązanie waśni pomiędzy skonfliktowanymi osobami. Drugi wariant wskazuje, że kiedy negocjacje okazują się to dla stron zbyt trudne, a wręcz niemożliwe, mogą oni zaprosić do współpracy mediatora, który pomoże w rozwiązaniu sporu. Trzeci model zakłada poddanie się rozstrzygnięciu konfliktu przez sąd lub arbitra. Postanowienie pochodzi wtedy z zewnątrz i ma charakter heteronomiczny (Kalisz, Zienkiewicz, 2009, s. 22).

W dzisiejszych czasach konfliktom nadaje się nieco inne znaczenie, zwraca się uwagę na pozytywne strony tego zjawiska. Konflikt może stanowić dla jednostki wartość oraz podnosić jej kompetencje w radzeniu sobie z otoczeniem. Podsumowując odchodzi się od negatywnego pojmowania sporów, jako występowania dwóch skrajnych stanowisk: przegranego i zwycięscy. Również w relacjach rodzinnych konflikt może oczyszczać stosunki między małżonkami czy dziećmi. Najgorszą sytuacją jaka może wystąpić jest tzw. „zamiatanie wszystkiego pod dywan” i udawanie, że nie ma problemu.

### **3. Mediacja - założenia ogólne**

Mediacja jest jedną z pokojowych metod rozwiązywania sporów. W prawie polskim pojawiła się dość niedawno. Ciągle nie do końca wykorzystuje się potencjał tego instrumentu procesowego. Aktualnie przewiduje się możliwość skierowania sprawy do mediacji we wszystkich najważniejszych rodzajach postępowań sądowych: cywilnych, rodzinnych, gospodarczych, administracyjnych, wobec nieletnich. Jako pierwsza metoda ta została wykorzystana w sprawach karnych.

Strony konfliktu, a szczególnie osoby ze sobą spokrewnione najpełniej znają swoje potrzeby i dlatego w mediacji traktowane są jako specjaliści od rozwiązania sporu. Ekspertem nie jest, jak mogłoby się zdawać mediator. On jedynie podtrzymuje i ułatwia przebieg negocjacji. Mediatorzy nie narzucają rozwiązań i nie oceniają sporu. Wyłącznie od samych zainteresowanych zależy kształt finalnego rozstrzygnięcia. Mediatorzy akceptują także brak

porozumienia, jeżeli taka będzie wola klientów. Mediacja skupia się na potrzebach i interesach uczestników konfliktu. Jest to metoda, która stwarza możliwość wypowiedzenia swojego zdania w sposób spokojny i przemyślany, bez mówienia o żądaniach<sup>1</sup>.

#### 4. Zasady mediacji

Reguły, którymi mediatorzy kierują się w codziennej pracy wywodzą się z różnych szkół mediacji, istnieje jednak kilka zasad występujących powszechnie. Waszkiewicz (2009, s. 91-101) wymienia, iż są to:

- a) dobrowolność – rozumiana jako brak przymusu płynącego z zewnątrz. Skonfliktowane osoby same decydują o przystąpieniu do mediacji, a w każdej chwili mogą z niej zrezygnować bez żadnych konsekwencji;
- b) bezstronność i neutralność mediatora – ma być on w równej mierze sprzymierzeńcem jednej, jak i drugiej strony sporu. Mediator nikogo nie faworyzuje, nawet jeśli pojawi się w nim współczucie do jednej ze stron. Nie może być stronniczy, nie powinien okazywać sympatii. Dodatkowo powinien charakteryzować się neutralnością, czyli brakiem interesu w jakimkolwiek sposobie zakończenia sporu;
- c) poufność mediacji – zasada ta gwarantuje uczestnikom mediacji poczucie bezpieczeństwa przez zachowanie tajemnicy i wyłączenie innych osób trzecich;
- d) inne zasady – bezinteresowność, która mówi o tym, że mediator nie czerpie żadnych korzyści materialnych z tego co jest przedmiotem negocjacji między stronami. Kolejna zasada to szacunek - mediator musi zabezpieczyć warunki rozmowy tak, by strony odczuwały, że są szanowane. Z kolei zasada profesjonalizmu jest swego rodzaju gwarantem ciągłego rozwoju zawodowego mediatora.

#### 5. Etapy mediacji

Mediacja w przeciwieństwie do postępowania sądowego nie posiada sztywnych ram proceduralnych, jest bardziej elastyczna, mniej sformalizowana. Etapy mediacji różnią się w zależności od rodzaju sporu, uwarunkowań kulturowych i oczekiwań stron wobec mediatora. E. Gmurzyńska (2009) wyróżnia kilka następujących po sobie faz porozumienia mediacyjnego:

Pierwszy etap to przygotowanie mediacji. Jest to często moment pierwszego kontaktu mediatora z uczestnikami konfliktu. Na tym etapie mediator powinien unikać wdawania się ze stronami w dyskusję na temat meritum sporu. Ma prawo natomiast poprosić sąd lub pełnomocników stron o przesłanie stosownych dokumentów dotyczących sprawy (Gmurzyńska, 2009, s. 131-132).

Kolejny etap dotyczy otwarcia mediacji, jest to pierwsze wspólne spotkanie. Na tę część składa się przede wszystkim monolog mediatora, który wyjaśnia klientom na czym polegać będzie jego rola w przebiegu procesu mediacyjnego. Do zadań mediatora należy również przedstawienie głównych zasad mediacji oraz reguł zachowywania się. Ze strony mediatora ważny jest przyjacielski ton głosu, znaki niewerbalne, odpowiednie tempo rozmowy, które

---

<sup>1</sup> <http://www.mediacja.com/index.php/Czym-jest-mediacja.html>

finalnie składają się na poczucie bezpieczeństwa skonfliktowanych stron (Gmurzyńska, 2009, s. 134).

Następnie mają miejsce wstępne wypowiedzi stron. Uczestnicy konfliktu przedstawiają zdarzenie z własnego punktu widzenia oraz dzielą się swoim stosunkiem emocjonalnym do sprawy. Wymiana zdań, dialog oraz ustalenie kwestii do dyskusji to kolejny bardzo ważny etap mediacji, który ma na celu nakłonienie stron do wzajemnego porozumienia oraz daje możliwość zadawania pytań. W tym etapie mediator powinien zwrócić szczególną uwagę na to, by skonfliktowani zwracali się wprost do siebie. Podczas rozmowy strony mogą niejednokrotnie odczuwać silne emocje takie jak gniew, złość, rozczarowanie, smutek. Mediator może na to pozwolić, ale musi być przekonany, że w razie potrzeby potrafi zapanować nad taką sytuacją. Mediator podejmuje decyzję, że skonfliktowani są przygotowani, by przejść do kolejnego etapu, jeśli wyrazili oni pewne pozytywne relacje, a także zaczęli efektywnie się komunikować (Gmurzyńska, 2009, s. 139-140).

Po bardzo burzliwych etapach mediacji, następuje ten w czasie, którego tworzy się propozycje ugodowe. Mediator pomaga uczestnikom znaleźć różne warianty rozwiązania sporu, ale to od nich zależy jak konflikt się zakończy. Mediator zachęca uczestników do przedyskutowania konsekwencji zaproponowanych opcji rozwiązania problemu. Po wygenerowaniu porozumienia, zadaniem mediatora jest przekonanie się, czy strony rozumieją ustalenia, a także przeanalizowanie czy istnieją słabe punkty potencjalnej ugody. Spisywanie umowy nie jest już tak emocjonującym etapem dla klientów, ale jednocześnie jest najważniejszym momentem mediacji. Ostateczna ugoda powinna być przejrzysta, konkretna, napisana prostym językiem (bez zwrotów prawniczych). Strony powinny skonsultować końcową treść ugody ze swoimi pełnomocnikami. Wtedy mogą wnieść do sądu o potwierdzenie umowy. Następnie jest ona analizowana przez sąd pod względem jasności, potencjalnych sprzeczności, zgodności z obowiązującymi przepisami (Gmurzyńska, 2009, s. 143-144).

### **6. Mediator – role i umiejętności**

Mediacja pomiędzy dwoma stronami prowadzona jest przez mediatora. Zgodnie z prawem polskim mediatorem może być osoba fizyczna, która ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych. Ważne jest również odbycie specjalistycznego szkolenia z zakresu mediacji. Sędzia (nie dotyczy sędziów w stanie spoczynku) nie może być mediatorem. Wpisanie na listę stałych mediatorów wymaga od kandydata pisemnej zgody. Stały mediator może odmówić prowadzenia mediacji wyłącznie z ważnych powodów, o których powiadamia strony. Przepisy prawne umożliwiają organizacjom społecznym i zawodowym prowadzenie listy stałych mediatorów oraz tworzenie ośrodków mediacyjnych. Następnie taka informacja trafia do prezesa sądu okręgowego (Rękas, 2010, s. 21).

Z całą pewnością możemy powiedzieć, że dobry mediator to mediator, którego wysiłki przynoszą efekty, który działa w sposób moralny i zgodny z zasadami przyjętymi przez środowisko mediacyjne. Doświadczony mediator potrafi tak pokierować wymianą zdań między skonfliktowanymi, by rozmowa była konstruktywna, nie odbiegała od tematu związanego ze sporem oraz przybliżyła strony do osiągnięcia porozumienia. Jednym z podstawowych zadań

mediatora jest wspomaganie klientów i prowadzenie negocjacji w taki sposób, aby nie narzucać im swojego punktu widzenia. Rolą mediatora jest zapewnienie komfortowych warunków do rozmowy oraz ustalenie podstawowych zasad zachowania w czasie mediacji. Skłanianie do współdziałania, zapewnienie równowagi stron i używanie przyjaznego tonu sprzyja wytworzeniu się pozytywnej atmosfery (Cybulko, Siedlecka-Andrychowicz, 2009, s. 168-170).

Mediator realizuje także cele ogólnospołeczne, polegające na zrozumieniu przez strony, że każdy problem i konflikt może być rozwiązany przez przemyślany dialog, co w konsekwencji pomaga tworzeniu społeczeństwa otwartego. Mediator pomaga w tworzeniu nowych wartości i redukowaniu postaw agresywnych czy roszczeniowych. Poprzez zadawanie odpowiednich pytań uzmysławia stronom potencjalne konsekwencje zawarcia umowy (Cybulko, Siedlecka-Andrychowicz, 2009, s. 172).

Niektóre z wymienionych zadań charakterystycznych dla mediatora wymagają od niego odpowiednich kompetencji interpersonalnych, inne dobrej pamięci, łatwości przetwarzania danych i elastyczności myślenia, jeszcze inne pewnych umiejętności z zakresu inteligencji emocjonalnej czy kompetencji społecznych. Grupa mediatorów posiadających odpowiednie doświadczenie stworzyła listę umiejętności jakimi powinni charakteryzować się kandydaci na to stanowisko, są to m.in.: umiejętności słuchania, zdobywania zaufania, parafrazowania, przekazywania informacji, znajomość technik radzenia sobie ze złością, umiejętności dystansowania się, negocjowania, odpowiedniego używania poczucia humoru. Do cech osobowościowych jakimi powinien charakteryzować się mediator można zaliczyć: wrażliwość, otwartość, tolerancję, chęć niesienia pomocy. Ważna jest także dojrzałość i stabilność emocjonalna, gdyż trudno byłoby współpracować z mediatorem, który nie radzi sobie ze swoimi zmartwieniami (Cybulko, Siedlecka-Andrychowicz, 2009, s. 173-176).

Badacze skupili się również na zbadaniu zjawiska empatii u mediatorów. Starali się odpowiedzieć na pytanie: czy empatia jest zaletą czy wadą w pracy mediatora? Przeanalizowano dwa komponenty empatii – emocjonalny i poznawczy. Stwierdzono, że zbyt wysoki poziom empatii emocjonalnej wiąże się ze skłonnością do wzruszeń, wrażliwością, zarażaniem się emocjami innych, co może powodować zatracenie obiektywności w relacjach między stronami. Natomiast wysoki poziom empatii poznawczej jest jak najbardziej pożądany, ponieważ skutkuje spostrzegawczością, analitycznym myśleniem, umiejętnością wyciągania wniosków oraz przyjmowaniem perspektywy innych i rozumieniem ich potrzeb (Lewicka, 2008, s. 81-83).

### **7. Mediacja w sprawach rodzinnych i opiekuńczych**

Mediacja ma bardzo szerokie zastosowanie. Możemy się z nią zetknąć w różnych sprawach sądowych. Jest również stosowana w rozwiązywaniu konfliktów między członkami rodziny. O pomoc do mediatora zwracają się osoby, dla których mediacja jest alternatywą wobec postępowania sądowego. Spór między członkami rodziny nie musi znaleźć się od razu na wokandzie. Z mediacji można skorzystać już we wczesnym etapie konfliktu, co może przynieść dużo korzystniejsze efekty, niż dowodzenie swoich racji przed sądem. Mediacja została uznana za szczególnie odpowiednią metodę rozwiązywania sporów rodzinnych, z tego względu, iż pomaga w lepszej komunikacji, redukuje zaangażowanie konfliktu, w jej wyniku powstaje ugoda

chroniąca m.in. dzieci będące często ofiarami nieporozumień rodziców (Gmurzyńska, 2007, s. 257).

Formalne aspekty przeprowadzenia mediacji w ramach postępowań cywilnych unormowane są w kodeksie postępowania cywilnego. Natomiast w sprawie o rozwód lub separację możemy odnieść się do art. 56 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (2012), który mówi, że jeżeli między małżonkami nastąpił zupełny i trwały rozkład pożycia, każdy z małżonków może żądać, żeby sąd rozwiązał małżeństwo.

Art. 436 kodeksu postępowania cywilnego określa postępowanie mediacyjne w trakcie rozwodu i separacji. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli istnieją widoki na utrzymanie małżeństwa, sąd może skierować strony do mediacji. Przedmiotem mediacji może być pojednanie małżonków. Jeżeli strony nie uzgodniły osoby mediatora, to sąd kieruje je do stałego mediatora posiadającego wiedzę teoretyczną, w szczególności posiadającego wykształcenie z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii lub prawa oraz umiejętności praktyczne w zakresie prowadzenia mediacji w sprawach rodzinnych (Weitz, 2009, s. 366).

Definicję mediacji rodzinnych podaje A. Gójska (2011, s. 3) *to procedura rozwiązywania konfliktów, w której bezstronny i neutralny mediator towarzyszy członkom rodziny w procesie uzgodnień za ich dobrowolną zgodą oraz przy zachowaniu poufności. Mediator pomaga sporom w zdefiniowaniu kwestii spornych, określeniu potrzeb i interesów stron oraz, o ile taka jest ich wola, wypracowaniu wzajemnie satysfakcjonującego oraz świadomego porozumienia.*

Mediacja rodzinna nie jest procesem łatwym, jak mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka. Wpływa na to przede wszystkim kryterium podmiotowe dotyczące jej uczestników. W tym rodzaju mediacji stronami są głównie osoby ze sobą spokrewnione lub spowinowaczone: małżonkowie, rodzice, rodzeństwo, dzieci, dalsi członkowie rodziny. Zakres spraw, które poddaje się mediacji jest bardzo szeroki począwszy od rozwodów, separacji, konfliktów porozwodowych, po adopcję, alimenty czy opiekę nad małoletnimi dziećmi. Więzy krwi łączące uczestników sprawiają, że konflikt jest dla nich ogromnym przeżyciem emocjonalnym, a dojście do porozumienia wydaje się bardzo trudne.

Silne emocje widoczne są szczególnie w przypadku rozstających się małżeństw posiadających dzieci, ponieważ mimo rozerwania relacji partnerskiej, relacja rodzicielska pozostaje. Kodeks rodzinny i opiekuńczy daje możliwość rozwodzącym się parom samodzielnego ustalenia zasad opieki nad dzieckiem, wykonywania władzy rodzicielskiej i utrzymania kontaktów z dzieckiem po rozwodzie, jeśli jest ono zgodne z dobrem dziecka. Niestety statystyki pokazują, iż natężony konflikt pomiędzy małżonkami uniemożliwia im wypracowanie wspólnych wniosków. W takim wypadku mediacja stanowi ogromną pomoc, gdyż przynosi skuteczne i długookresowe rozwiązania. Ugoda podpisana w czasie mediacji jest satysfakcjonująca dla stron, ponieważ opiera się na ich własnej definicji sprawiedliwości (Gójska, 2011, s. 7).

Czynnikiem, który zaostrza konflikt między małżonkami jest kwestia opieki nad dzieckiem. Myśl o utracie chociażby części relacji z dzieckiem wzbudza silne negatywne uczucia. Konflikt pomiędzy stronami powoduje, iż dziecko staje się w procesie „kartą przetargową”. Kodeks rodzinny i opiekuńczy daje możliwość udziału dzieci w sprawach, które ich dotyczą. Jednak pociechy muszą mieć odpowiedni stan umysłowy i stopień dojrzałości, by wziąć udział w dyskusji. Mediacja jak najbardziej pozwala prowadzić rozmowy z udziałem wszystkich członków

rodziny. Należy jednak przekazać rodzicom, że ich dziecko jest równorzędnym podmiotem w sporze<sup>2</sup>.

Proces mediacyjny w sprawach rodzinnych wiąże się z istotnymi wyzwaniami dla samego mediatora. Po pierwsze brak jest często pełnej gotowości stron konfliktu do podjęcia rozmów. Po drugie większość uczestników ma problemy z racjonalną oceną sytuacji i podejmowaniem konstruktywnych prób porozumienia. Strony skupiają się na przeszłości, na źródłach konfliktu, zapominając jak ważna w ich wypadku jest przyszłość i odbudowanie straconej relacji. Mediator powinien odpowiednio obniżyć napięcie, pomoc stronom nazwać emocje i odczytać je w kategoriach niezaspokojonych potrzeb. Zminimalizować wzajemne oskarżenia i nauczyć najbliższe sobie osoby poprawnego sposobu komunikowania, bez wzajemnego ranienia swoich uczuć (Czayka-Chełmińska, Glegoła-Szczap, 2009, s. 273-275).

### Podsumowanie

Pomoc neutralnej osoby trzeciej w osiągnięciu porozumienia między skonfliktowanymi stronami, była stosowana w różnych okresach historycznych, różnych państwa i kulturach. W dzisiejszych czasach mediacja zdobywa coraz większą popularność i status odrębnej procedury rozwiązywania konfliktów. Jest wysoce pomocna w osiągnięciu porozumienia bez potrzeby zwracania się do sądu. Daje możliwość ustalenia zasad bezkonfliktowej relacji w przyszłości.

Konflikty rodzinne narastają latami i sięgają wielu sfer życia, np. psychologicznej, majątkowej, emocjonalnej. Samodzielne ich rozwiązanie przez bliskie sobie osoby z biegiem czasu staje się coraz bardziej utrudnione, a bywa, że nawet niemożliwe, dlatego rozwiązaniem jest udział w mediacji i pomoc kompetentnej w tym zakresie osoby.

### Bibliografia:

- Byra, S. (2008). *Konflikt interpersonalny – istota i funkcje*. W: A. Lewicka (red.), *Profesjonalny mediator – zostań nim. Poradnik metodyczny*. Lublin: Wydawnictwo Marii Curie-Skłodowskiej, 171-183;
- Cybulko, A. (2009). *Konflikt*. W: E. Gmurzyńska, R. Morka (red.), *Mediacje. Teorie i praktyka*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 51-86;
- Cybulko, A., Siedlecka-Andrychowicz A. (2009). *Mediator: role, umiejętności, osobowość*. W: E. Gmurzyńska, R. Morka (red.), *Mediacje. Teorie i praktyka*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 167-190;
- Czayka-Chełmińska, K., Glegoła-Szczap, M. (2009). *O specyfice mediacji rodzinnej. Kilka refleksji na marginesie rozwiązań prawnych regulujących w Polsce stosowanie mediacji*. W: L. Mazowiecka (red.), *Mediacja*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer Business, 271-280;
- Gmurzyńska, E. (2007). *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i Polsce*. Warszawa: C. H. Beck;

---

<sup>2</sup> <http://www.fecwis.org/blog/gdy-rodzina-sie-rozpada>

- Gmurzyńska, E. (2009). *Rodzaje i etapy mediacji*. W: E. Gmurzyńska, R. Morka (red.), *Mediacje. Teorie i praktyka*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 109-147;
- Gójska, A. (2011). *Mediacja w sprawach rodzinnych*. Warszawa: Ministerstwo Sprawiedliwości;
- Kalisz, A., Zienkiewicz, A. (2009). *Mediacja sądowa i pozasądowa*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer Business;
- Kodeks rodzinny i opiekuńczy*, stan prawny z 1 września 2012 r., Kaszok A. (red.), Wydawnictwo OD.NOWA Spółka jawna;
- Kordasiewicz, S. (2009). *Historyczna i międzynarodowa perspektywa mediacji*. W: E. Gmurzyńska, R. Morka (red.), *Mediacje. Teorie i praktyka*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 31-49;
- Lewicka, A., (2008). *Empatia mediatora – zaleta czy wada?* W: A. Lewicka (red.), *Profesjonalny mediator – zostań nim. Poradnik metodyczny*. Lublin: Wydawnictwo Marii Curie-Skłodowskiej, 81-90;
- Rękas, A. (red.), (2010). *Czy tylko sąd rozstrzygnie nasz spór? Mediacja i sądownictwo polubowne. Informator o alternatywnych sposobach rozwiązywania sporów*. Warszawa;
- Rządca, R., Wujec, P. (2001). *Negocjacje*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne;
- Waszkiewicz, P. (2009). *Zasady mediacji*. W: E. Gmurzyńska, R. Morka (red.), *Mediacje. Teorie i praktyka*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, 91-105;
- Weitz, K. (2009). *Mediacja*. W: J. Jodłowski (red.), *Postępowanie cywilne*. Warszawa: LexisNexis, s. 341-366.
- Strony internetowe:  
<http://www.fecwis.org/blog/gdy-rodzina-sie-rozpada>  
<http://www.mediacja.com/index.php/Czym-jest-mediacja.html>