

Zastosowanie koncepcji roli zawodowej w badaniach pracy mediatorów/mediatorek sądowych

Ewelina Frącek*

ORCID: 0009-0007-2968-592X

badaczka niezależna

Streszczenie: Niniejszy artykuł jest poświęcony problemowi kształtowania roli zawodowej mediatora/mediatorki sądowego/sądowej w kontekście teorii roli zawodowej oraz wpływu okoliczności społecznych i rynkowych, decydujących o zmianach zawodu i nurtów badawczych. Celem jest zatem przedstawienie koncepcji roli społeczno-zawodowej mediatora w kontekście wykonywanej pracy. Punkt wyjścia stanowi pytanie: w jakim stopniu teoria roli społeczno-zawodowej pozwala na opracowanie koncepcji roli mediatora/mediatorki, która może być współcześnie wykorzystana w badaniach socjologicznych. Pierwszym etapem podjętych zadań jest dokonana na podstawie literatury analiza konstruktu teoretycznego roli społeczno-zawodowej. Kolejne etapy obejmują przegląd ujęć i definicji zawodu mediatora/mediatorki oraz podejść występujących w badaniach społecznych. Umożliwiło to przybliżenie koncepcji tego zawodu w perspektywie funkcjonalnej, w tym podstaw profesjonalnych i elementów, które wraz ze współczesnymi przemianami sposobów rozumienia pojęcia „zawód” uwydatniają aspekty roli zawodowej mediatora/mediatorki wskazujące na jej dynamikę. Na tym tle przedstawiono autorską koncepcję badawczą i wybrane rezultaty badań (2023 rok, sondaż, 342 respondentów). Ustalono, że zastosowanie teorii roli zawodowej na przykładzie wyłaniającego się zawodu mediatora/mediatorki sądowego/sądowej dowodzi, iż rola ma nie tyle charakter statyczny, co dynamiczny. Dlatego też w koncepcjach powinno się uwzględniać kwestie dostosowania funkcjonalnego rozumienia roli do warunków otoczenia społeczno-zawodowego.

Słowa kluczowe: rola zawodowa, rola społeczna, mediator/mediatorka, mediator sądowy/mediatorka sądowa

Wprowadzenie

Zmiany dokonujące się w sferze pracy systematycznie skłaniają do dyskusji na temat kierunków rozwoju wzorów karier zawodowych w odpowiedzi na wymogi współczesnego rynku pracy. Na tle pytań o kompetencje i zawody przyszłości pojawiają się problemy związane ze sposobami badania zawodów/ról zawodowych, opartych nie tylko na podstawach profesjonalnych, ale też

* ewelina.m.fracek@gmail.com

określanych przez społeczne znaczenie i zaufanie publiczne. Taki charakter bez wątpienia posiada rola zawodowa mediatora/mediatorki sądowego/sądowej¹. Realizacja tej roli przebiega w trudnej społecznie sytuacji konfliktu, co decyduje o specyfice wiedzy, działań zawodowych, predyspozycji i kwalifikacji, jak również o złożonych konsekwencjach funkcjonowania jednostek w ramach przedmiotowej roli. O rozwoju tej formy rozwiązywania konfliktów i znaczeniu samej roli świadczy chociażby wzrost liczby osób zajmujących się mediacjami w Polsce mimo sygnalizowanych trudności oszacowania tej wielkości (Ciechoński, 2023). Według danych Ministerstwa Sprawiedliwości w latach 2013–2022 liczba spraw kierowanych do mediacji wzrosła z 13,4 tys. do 31,9 tys., czyli niemal dwuipółkrotnie (Ministerstwo Sprawiedliwości, 2023).

Z perspektywy socjologii badania poświęcone poznaniu tego rodzaju roli zawodowej oraz zasad jej pełnienia stanowią niełatwe wyzwanie. Po pierwsze chodzi tu o decyzje dotyczące podstawy teoretycznej, która umożliwiałaby wyjaśnienie złożonego charakteru przygotowania zawodowego i pracy wykonywanej przez mediatorów, a po drugie o określenie możliwości rozwiązania problemów badawczych dzięki zastosowaniu metod ilościowych. Decyzje tego rodzaju są dla badaczy rutyną. W tym wypadku jednak stopień trudności wzrasta w związku z przemianami treści i modelu pracy, oddziaływaniem czynników zawodotwórczych i pojawianiem się nowych profesji. Jak podkreśla D. Walczak-Duraj, kontekst zmian dokonujących się w sferze pracy zawodowej, odnoszących się do jej podstaw profesjonalnych, jak też sposobów definiowania samego pojęcia, wymaga jednocześnie nowego spojrzenia (socjologów) na te kwestie na gruncie teoretycznym i metodologicznym (Walczak-Duraj, 2022, s. 6–8). Opisane przemiany w szczególności dotyczą zawodu mediatora sądowego. Niemniej w jego analizie została wykorzystana koncepcja roli społecznej, które wpisuje się raczej w klasyczne ujęcia socjologiczne. Taka podstawa teoretyczna umożliwia jednak – po pierwsze – spojrzenie na zawód z perspektywy trzech wymiarów: normatywnego, rzeczywistego i subiektywnego, a zatem pomaga uchwycić bardziej kompletny obraz oczekiwań, przygotowania i pełnienia roli z uwzględnieniem cech i warunków pracy. Po drugie, pozwala uporządkować dotychczasowe koncepcje i dostosować funkcjonalne rozumienie roli do ujęć, w których bierze się pod uwagę dynamikę okoliczności, jakie współcześnie towarzyszą kształtowaniu się tego zawodu.

U podstaw niniejszego artykułu znajduje się zatem pytanie: W jakim stopniu teoria roli społeczno-zawodowej pozwala na opracowanie koncepcji roli mediatora, która może być współcześnie zastosowana w badaniach

¹ W dalszych rozważaniach, ze względu na ograniczoną objętość artykułu, zastosowano formę męską.

socjologicznych? Cel opracowania ma jednak węższy zakres – jest nim przedstawienie koncepcji roli społeczno-zawodowej mediatora w kontekście wykonywanej pracy. Zadanie to w pierwszym etapie obejmuje omówienie na podstawie literatury konstruktu teoretycznego, definicji oraz implikacji badawczych, jak również przeglądu wybranych sposobów ujmowania tematyki pracy mediatorów sądowych w badaniach społecznych. Drugi etap to propozycja konceptualizacji roli zawodowej mediatora sądowego zastosowanej w badaniach własnych (sondaż – CAWI, realizacja – 2023 rok) wraz z ogólną prezentacją wyników².

Wybrane definicje roli zawodowej

Zagadnienie roli zawodowej cieszy się zainteresowaniem przedstawicieli wielu dziedzin nauki³, co z jednej strony wzbogaca podejścia występujące na gruncie socjologii, z drugiej jednak powoduje trudności w zakresie operacjonalizacji i pomiaru. Zaprezentowano zatem ujęcia roli społecznej i zawodowej z perspektywy socjologicznej, lecz uzupełnione o aspekty wskazywane przez przedstawicieli psychologii społecznej i pedagogiki. Odwołując się do rozróżnienia K. Koneckiego dotyczącego sposobu rozumienia roli społecznej, warto podkreślić, że przywołane w tym opracowaniu teorie zazwyczaj mieszczą się w paradygmacie normatywnym, który warunkuje pojmowanie roli społecznej jako znormalizowanej i odgrywanej przez aktorów społecznych (Konecki, 2016, s. 11–12).

W tradycji socjologii ukształtowało się podejście mówiące o tym, że każdy zawsze i wszędzie odgrywa rolę, co odbywa się mniej lub bardziej świadomie (Park, 1926, s. 135). T. Parsons zakładał, że rola społeczna jest zorganizowanym systemem uczestniczenia jednostki w systemie społecznym (Parsons, 1969, s. 325, 172). Zdaniem F. Znanieckiego dzieje się to za sprawą istnienia zespołu osób, tzw. kręgu społecznego, współdziałającego z aktorem (wykonawcą roli) na podstawie więzi opierającej się na pozytywnych dla niego wartościach i mającego potrzebę współpracy z aktorem w celu urzeczywistnienia dążeń związanych z tymi wartościami. Krąg społeczny przyznaje prawa nosicielowi roli, określane mianem statusu społecznego. Jednostka z kolei zobowiązuje się do realizowania pewnych zadań (obowiązków) w celu zaspokojenia wymogów kręgu społecznego, co formuje jej funkcję (Znaniecki, 1965, s. 208; 1984, s. 293–295). Rola może być wielością różnorodnych zadań, a w jej pełnieniu

² Ze względu na ograniczoną objętość artykułu prezentacja obejmuje wybrane fragmenty projektu i rezultatów.

³ Według Google Scholar od 2020 roku ukazało się 15,9 tys. publikacji na temat roli zawodowej.

wyróżnia się sprawności konieczne oraz zdolności jednostki do zachowań zgodnych z tymi, jakich oczekują od niej inni (Parsons, 1969, s. 325, 172). W klasycznym już podejściu Parsons zwracał uwagę na oczekiwania. Stanowią one stały element koncepcji roli, na co wskazuje pojawianie się ich również w nowszych definicjach. Według S. Nowaka rola jest przede wszystkim zespołem nakazów i oczekiwań wskazującym pożądany sposób zachowania członków zbiorowości (Nowak, 1985, s. 106). Omawiany zestaw oczekiwań, norm i wartości, przypisany do danej pozycji społecznej i wymagany od każdej osoby zajmującej tę pozycję, P. Sztompka umieszcza w normatywnym wymiarze roli. Określa on to, jak jednostka powinna się zachować w związku z obejmowaną pozycją (Sztompka, 2005, s. 266). W literaturze w zależności od perspektywy ten wymiar jest różnie nazywany. W nurcie psychologii społecznej S. Nieciński określa go jako zasadniczy element strukturalny roli, rozumiany jako przepis czy scenariusz, będący objaśnieniem epizodów czynności wraz z społeczno-kulturowymi zasadami ich oceny (Nieciński, 1979, s. 31–32). Zdaniem D. Walczak-Duraj z perspektywy socjologii, wymiar normatywny można ująć jako postać roli „przepisanej”, która ma charakter obiektywny. Jest to komponent roli zawierający wyraźnie określone normy w związku z obejmowaniem pewnej pozycji społecznej oraz posiadaniem zestawu praw i obowiązków (Walczak-Duraj, 2006, s. 30).

Odwołując się wprost do zagadnienia roli zawodowej, warto ponownie przywołać poglądy R.E. Parka, który zauważa, że „[...] koncepcje, które ludzie tworzą na swój temat, wydają się zależeć od zawodów” (Park, 1926, s. 135). Oznacza to, że istnieje taki rodzaj ról społecznych, które wynikają z pozycji powstałych na skutek społecznego podziału pracy, czyli w kategoriach zawodu. W nurcie (tradycyjnych już dzisiaj) ujęć socjologicznych A. Matejko zaznacza, że rola zawodowa wynika z pozycji zajmowanej przez pracownika w systemie społecznym zakładu pracy (Matejko, 1969, s. 303–305). S. Nowak podkreśla natomiast, że rola społeczna jest definiowana w efekcie zawodowego podziału czynności w grupie, dlatego rola robotnika czy nauczyciela będzie wyznaczała sposób zachowania jednostki (Nowak, 1985, s. 106). D. Dobrowolska zwraca zaś uwagę na istotę roli zawodowej, czyli konkretne oczekiwania normatywne dotyczące praw i obowiązków nosiciela roli (Dobrowolska, 1974, s. 121–122). Z perspektywy pedagogiki pracy U. Jeruszka także akcentuje kontekst społeczny i jej zdaniem zawód w istotnym stopniu określa rolę oraz miejsce człowieka w społecznym procesie pracy (Jeruszka, 2010, s. 25). Według A. Korybskiego rozróżnienie ról zawodowych jest z kolei efektem specjalizacji w wytwarzaniu dóbr i oferowaniu usług potrzebnych innym podmiotom do zaspokojenia ich potrzeb (Korybski, 2018, s. 146).

Oczekiwania związane z rolą zawodową, jak też uwydatnienie wymiaru normatywnego, przybliżają odniesienia do pojęcia „zawodu”. Definicja autorstwa J. Szczepańskiego systematyzuje jego elementy:

- wewnętrznie uporządkowany system czynności (opartych na wiedzy i kompetencjach), zorientowany na stworzenie przedmiotu lub usług w celu zaspokojenia potrzeb;
- systematyczny lub trwały sposób wykonywania zadań;
- realizowanie czynności/zadań jest podstawą ekonomicznego utrzymania;
- czynności zawodowe i związane z tym funkcje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej jednostek (Szczepański, 1965, s. 12, 15–16).

Normy lub wzory postaw i zachowań w roli zawodowej dotyczą zatem czynności zawodowych polegających na kształtowaniu przedmiotów materialnych, świata idei lub oddziaływaniu na ludzi. W zakresie treści roli zawodowej mieszczą się również zasady etyki zawodowej, które są szczególnie znaczące w przypadku zawodów zaufania publicznego. Uważa się przy tym, że oczekiwania pochodzą od środowiska zawodowego i bezpośredniego środowiska pracowniczego, od ludzi korzystających z danych usług lub od szerszego środowiska społecznego (Dobrowolska, 1974, s. 121–122).

Współczesne rozumienie pracy (zawodowej) jest wzbogacane o inne treści, co w dużej mierze wiąże się ze wspomnianymi zmianami definiowania zawodu. Rezygnuje się np. z uwydatniania elementu stałości na rzecz okresowego lub dorywczego wykonywania. Podkreśla się również istotność wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych (Stępień, 2005, s. 89). W opisie zmian zwraca się ponadto uwagę na zjawisko tzw. odstandaryzowania pracy zarobkowej – odchodzi się od potocznego myślenia o pracy zawodowej jako o grupie ludzi wykonującej pewien typ pracy osadzonej w strukturze organizacyjnej. Jednocześnie komplikacja relacji pracy i zatrudnienia oraz dynamika przemian sprawiają, że ujęcia teoretyczne nie w pełni wyjaśniają relacje między pracą i zawodem, profesją i karierą. Dodatkowo poszerzeniu ulega zakres form aktywności uznawanych za zawód, a także ewoluuje rozumienie pojęcia „zawód”. Obecna mnogość wykonywanych zawodów sprawia, że podmiotowość pracownika przestaje być wyznaczana tożsamością jednego zawodu (Walczak-Duraj, 2022, s. 7 i n.).

W propozycji psychologiczno-pedagogicznego ujęcia roli zawodowej J.E. Karney zauważa natomiast, że oczekiwania odnoszące się do roli zawodowej mają źródło nie tylko w otoczeniu pracowniczym, ale także w najbliższym otoczeniu jednostki (członkowie rodziny, znajomi). Ważne są ponadto uwarunkowania kulturowe i tradycja (Karney, 2007, s. 317–319). Według W.L. Slocum wymagania pochodzą od członków organizacji i są skierowane do osoby

zajmującej określone stanowisko. Dotyczą prawidłowego wykonywania czynności zawodowych, a co istotne – również akceptowalnego postępowania osobistego w związku z obejmowanym stanowiskiem (Slocum, 2006, s. 6). Zdaniem A. Korybskiego rola zawodowa polega natomiast na określeniu (w tym regulacji normatywnej) tychże oczekiwań i wzorców wykonywania danych czynności w sposób profesjonalny, czyli czynności mających na celu zaspokojenie potrzeb i aspiracji innych podmiotów społecznych oraz stanowiących źródło dochodu i utrzymania osoby, która pełni tę rolę zawodową (oraz ewentualnie członków jego rodziny) (Korybski, 2018, s. 146).

W literaturze występuje też pogląd, że w ramach roli czynności są odpowiednio koordynowane przez jednostkę, co oznacza możliwość modyfikowania sposobu jej pełnienia w granicach dopuszczalności. W rezultacie zorganizowanie roli zawodowej opiera się na osobistych doświadczeniach, dążeniach, aspiracjach i kwalifikacjach (Matejko, 1969, s. 303–305). W toku jej odgrywania jednostka może się skupiać na konkretnym składniku roli i jemu podporządkować wszystkie inne. Decyduje to zatem o dynamicznym charakterze tej struktury (np.: Znaniecki, 1984, s. 297–298; Slocum, 2006, s. 6) i wyraża się w rzeczywistych sposobach zachowania (Nowak, 1985, s. 106). W ujęciu S. Niecińskiego jest to element roli odgrywanej, w której mieszczą się zachowania organizacyjne i jawne zachowania jednostki (Nieciński, 1979, s. 31–32). P. Sztompka wyraża pogląd, że rzeczywiste działania jednostki w ramach roli mogą odbiegać od wzorców (Sztompka, 2005, s. 266). D. Walczak-Duraj pisze zaś o roli spełnianej, będącej wymiarem behawioralnym, a zatem jawnymi zachowaniami jednostki wynikającymi z oczekiwań oraz ich subiektywnych ocen (Walczak-Duraj, 2006, s. 30).

Ze względu na koncepcję badań własnych i zastosowane ujęcie roli mediatorów sądowych szczególną uwagę należy zwrócić na perspektywę subiektywną, obejmującą psychiczne wyrażenia epizodów zachowania w roli w postaci percepcji, ocen, wyobrażeń oraz swoistych programów działania w roli (Nieciński, 1979, s. 31–32). Wymiar ten określa to, jak człowiek postrzega swoją rolę i jakie są wewnętrzne przekonania na jej temat (Nowak, 1985, s. 106). Role subiektywne są też pojmowane jako wynik subiektywnej oceny i interpretacji pewnych oczekiwań, indywidualnego stosunku do przyswojonych ról (Walczak-Duraj, 2006, s. 30).

W celu usystematyzowania przywołanych koncepcji socjologicznych uzupełnionych o elementy teorii opracowane na gruncie innych dziedzin, uwzględniając sygnalizowane przemiany w rozumieniu zawodu, można określić wymiary łączące elementy roli zawodowej.

1) Wymiar normatywny – obejmuje aspekty:

a) wewnętrznie uporządkowany przez prawne uregulowania lub obyczajowe normy system czynności, obejmujący zakres i sposób wykonywania zadań rozróżnionych na skutek społecznych podziałów pracy; czynności te są wykonywane zarobkowo (stale, okresowo lub dorywczo) i są zorientowane na cel, którym może być stworzenie przedmiotów materialnych lub usług w celu zaspokojenia potrzeb kręgu społecznego;

b) adekwatne kompetencje, czyli wiedzę i umiejętności techniczne i charakterologiczne, kwalifikacje przygotowujące do wykonywania czynności zawodowych;

c) zespół praw i obowiązków oraz związaną z nimi pozycję i funkcję społeczną;

d) zasady etyki zawodowej, które określają normy lub wzory postaw i zachowań, dotyczące czynności zawodowych;

e) oczekiwania względem wykonawcy roli pochodzące z otoczenia lub od jednostki (wobec siebie samej).

2) Wymiar rzeczywisty – rola odgrywana; wyraża różne możliwości jej wykonywania.

3) Wymiar subiektywny – perspektywa wykonawcy roli, która pozwala spojrzeć na rolę w tym na jej (wyżej wymienione) aspekty z perspektywy jednostek ją pełniących.

Poza wszystkim wyróżnione wymiary pozwalają sklasyfikować aspekty roli występujące w badaniach społecznych oraz poddać analizie zawód mediatora, jak również przybliżyć podstawę opracowania wykorzystanej w badaniach własnych koncepcji roli zawodowej mediatora sądowego, w szczególności wymiaru subiektywnego (omówienie w punkcie poświęconym tej koncepcji).

Sposoby definiowania roli mediatora sądowego

Rozważania w przedmiotowym zakresie warto rozpocząć od stanowiska A. Korybskiego, według którego założenie, że społeczna rola mediatora jest rolą zawodową, wynika ze społecznego zapotrzebowania na określone usługi świadczone przez mediatorów (Korybski, 2018, s. 146). Mediacja jako szczególny rodzaj działalności człowieka zaspokaja uniwersalną i podstawową potrzebę godzenia się (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 131). Jak podaje się w definicji sygnowanej przez Ministerstwo Sprawiedliwości: „[...] mediator jest osobą, która usprawnia komunikację między stronami i pomaga uczestnikom mediacji w wypracowaniu satysfakcjonującego obie strony rozwiązania” (Ministerstwo Sprawiedliwości, 2024). Przyjęta w prawie unijnym definicja wskazuje, że mediator to osoba trzecia, do której zwrócono się w celu skutecznego,

bezzstronnego i kompetentnego przeprowadzenia mediacji (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 23). Interwencyjny udział osoby trzeciej polega na wejściu w dany system relacji, wkroczenie między ludzi bądź grupy społeczne po to, by zapewnić wsparcie. Podstawą takiego podejścia jest założenie, że trzecia osoba jest w stanie zmienić obecny układ sił i dynamikę społeczną w układzie konfliktowym (Suchanek, 2018, s. 130–131). Świadczenie takich usług wymaga od mediatora specjalnych wymagań i kwalifikacji w celu zapewnienia jakości i skuteczności usługi (Korybski, 2018, s. 146).

Ze względu na specjalistyczne wykształcenie, przeszkolenie i weryfikację uprawnień zawodowych, a także prowadzenie prywatnej praktyki zawodowej, wspólne normy etyczne i przekonanie o wyjątkowości pełnionej roli – zawód ten często jest ujmowany w kategoriach działalności profesjonalnej (Cybulko, 2018, s. 174). Niejednokrotnie rozpatruje się aktywność mediatorów także w kontekście zawodu zaufania publicznego, o czym świadczy: „[...] wolny charakter zawodu, społeczna misja jego wykonywania, profesjonalne przygotowanie, standardy i normy etyki zawodowej, wymóg zagwarantowania poufności, bezstronności i staranności usług, odpowiedzialność za sposób ich wykonania oraz funkcjonowanie organizacji mediatorów” (Plucińska-Nowak, 2021, s. 225–226).

Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami oczekiwane zachowania w roli zawodowej są wyznaczone przez wiążące normy społeczne, w tym obowiązujące normy prawne. A. Korybski podkreśla, że kluczową częścią normatywnie wyznaczonej roli prawnej mediatora jest status prawny, rozumiany jako ogół praw i obowiązków ukształtowanych na podstawie obowiązujących ustaw. Uregulowania te stanowią wynik kompromisu oczekiwań różnych grup społecznych: stron sporu jako odbiorców usług mediacyjnych, środowiska mediatorów oraz organów państwowych, zwłaszcza sądów. Polskie rozwiązania ustawowe określają jedynie kluczowe kwestie oraz zasady i obowiązki mediatora w postępowaniu mediacyjnym (zob. opis statusu mediatora, s. 77–78). Pozostała część obowiązków pośrednika, związanych z przygotowaniem i przeprowadzeniem mediacji, jest w istocie pozostawiona stronom oraz samemu mediatorowi. Oczekiwania stron wobec mediacji i mediatora są zatem czynnikiem nadającym treść ogólnym ramom roli zawodowej mediatora, determinują status społeczny (Korybski, 2018, s. 146, 156). A. Cybulko także przyjmuje założenie, że mediator jest jedną z (pozycjo-)ról społecznych⁴, a więc posiada przypisane sobie prawa i obowiązki oraz normy i wartości. Autorka zauważa również, że roli mediatora towarzyszą oczekiwania społeczne odnoszące się do należytych

⁴ Stosowanie terminu (pozycjo-)roli społecznej wynika z przyjęcia przez A. Cybulko „nierozdzielnej jedności” między pojęciami pozycji i roli (Cybulko, 2018, s. 17).

zachowań i postaw jej wykonawcy. Zakłada ponadto, że mediatorzy stanowią specyficzną, odrębną i charakterystyczną grupę, której badanie pozwala opracować spójną wizję (pozycjo-)roli mediatora (Cybulko, 2018, s. 17–18).

Warto podkreślić, że w kontekście rozważań na temat normatywnej roli społecznej P. Sztompka opisuje rolę adwokata (Sztompka, 2005, s. 266–267). Analogicznie można opisać normatywną rolę zawodową mediatora. Funkcjonuje ona w kulturze niezależnie od jednostki i wymaga przygotowania edukacyjnego, formalnego i opanowania etosu środowiskowego. Działalność mediatora jest skupiona przede wszystkim na pracy z człowiekiem (Kufel-Orłowska, 2021, s. 122), otoczenie zaś, które jej towarzyszy, składa się z klientów jako uczestników sporu, pełnomocników stron, sędziów, prokuratorów, koordynatorów ds. mediacji czy innych mediatorów. Rola zawodowa mediatora jest łączona z innymi rolami: rodzinnymi, towarzyskimi, sąsiedzkimi, ale również, jak się często zdarza, z innymi rolami zawodowymi.

Jak już wspomniano, istotną częścią normatywnie wyznaczonej roli mediatora jest status prawny, który tworzy kontekst dla kolejnych etapów podjętych tu rozważań. W polskim porządku prawnym status mediatora jest zależny od poszczególnych gałęzi prawa. Ewoluujące przepisy prawa cywilnego doprowadziły do funkcjonowania trzech kategorii mediatorów: 1) stali mediatorzy (sądowi) – wpisani na listę stałych mediatorów prowadzoną przez prezesa sądu okręgowego, 2) mediatorzy wpisani na listę prowadzoną przez uczelnię lub organizację pozarządową, 3) mediatorzy *ad hoc* – niewpisani na żadną listę (Cybulko, 2023, s. 109–113). Podobne rozróżnienie funkcjonuje w klasyfikacji zawodów i specjalności, gdzie kodem 263502 oznaczono ogólny zawód mediatora, a kodem 263507 – wyspecjalizowany zawód mediatora sądowego (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 23). Przepisy prawa cywilnego formułują wymagane kwalifikacje dla wykonywania roli mediatora w ramach wszystkich powyższych grup (Cybulko, 2023, s. 109–113). Należą do nich: bycie pełnoletnią osobą fizyczną, posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych, korzystanie w pełni z praw publicznych [Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460), art. 183²]; niebycie sędzią (z wyjątkiem sędziów w stanie spoczynku) (art. 183² ust. 2). Pełnienie roli mediatora stałego wymaga spełnienia powyższych warunków, a dodatkowo należy: posiadać wiedzę i umiejętności z zakresu prowadzenia mediacji, mieć ukończone 26 lat, znać język polski, nie być prawomocnie skazanym(-ą) za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe, posiadać wpis na liście mediatorów stałych prowadzonej przez prezesa sądu okręgowego [Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 365), art. 157a].

Obecność na liście stałych mediatorów jest swoistym uwierzytelnieniem, potwierdzeniem posiadania niezbędnych kwalifikacji do prowadzenia mediacji. Przepisy prawa dodatkowo określają warunki prowadzenia postępowań w sprawach karnych i administracyjnych (Cybulko, 2023, s. 114). Status prawny stałego mediatora charakteryzuje się zwiększoną odpowiedzialnością w porównaniu ze statusem prawnym pozostałych mediatorów. Regulacja statusu prawnego stałych mediatorów ma na celu profesjonalizację działań mediacyjnych i wzmocnienie pozycji zawodowej mediatora (Korybski, 2018, s. 148). Powyższy podział mediatorów warunkuje różnice w ich statusie, ale nie dotyczy zasad procesu mediacji, bowiem są one takie same dla obu grup (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 24).

Obowiązki i uprawnienia w pełnieniu roli mediatora wynikają z postanowień przepisów prawa, z zasad kluczowych dla tej instytucji oraz z regulacji międzynarodowych (Cybulko, 2023, s. 116–117). W zależności od funkcjonującego porządku prawnego obowiązki mogą wynikać z takich źródeł prawa, jak ustawy, regulacje zawodowe, standardy zachowań. Polski ustawodawca nie wymienia wprost obowiązków mediatora, wobec czego ich katalog poszerzają dyrektywy i standardy dotyczące mediatorów, np. Standardy Prowadzenia Mediacji i Postępowania Mediatora przejęte przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości (w skrócie Społeczna Rada ds. ADR). Mają one jednak charakter wytycznych, ale nie są źródłem prawa (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 49–50).

Oczekiwania względem pełnienia roli zawodowej mediatora precyzują także zasady etyki zawodowej oraz wynikające z nich normy i zasady działania, które zostały określone w regulacjach środowiskowych, czyli dokumentach, tj. kodeksy zawodowe i etyczne, standardy szkolenia mediatorów oraz standardy prowadzenia mediacji (Cybulko, 2023, s. 115). Niektóre z norm etycznych zawarto w art. 183¹–183¹⁵ k.p.c., jednak w tej sferze nie funkcjonuje szczegółowa regulacja prawna i wspólny dla wszystkich mediatorów kodeks etyki (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 94). Niemniej organem, który cieszy się uznaniem w środowisku mediatorów, jest wspomniana już Społeczna Rada ds. ADR, a uchwalone przez nią dokumenty dostarczają istotnych informacji uzupełniających status mediatora oraz oddziałują na działanie tej grupy zawodowej (Cybulko, 2023, s. 115).

Treść roli mediatora – w wymiarze normatywnym – wypełniają publikacje instytucji rządowych. Informacji na temat czynności zawodowych dostarczają publikacje Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) o zawodzie mediatora i mediatora sądowego. W ramach zadań mediatora wymieniono: Z1. Zawieranie umowy o przeprowadzenie mediacji, Z2. Rozpoznawanie

istoty konfliktu i ustalanie strategii przeprowadzania mediacji, Z3. Organizowanie i prowadzenie spotkań mediacyjnych, Z4. Udzielanie pomocy w sformułowaniu ugody (Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, 2018, s. 9). Zadania mediatora sądowego pozostają podobne, z różnicą w zadaniu Z1, które tu polega na przyjmowaniu postanowienia sądu o skierowaniu sprawy do mediacji i rozpoczęciu procedury mediacyjnej. Mediatora sądowego obowiązuje dodatkowo zadanie: Z5. Prowadzenie dokumentacji procesu mediacji (Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, 2018, s. 10).

W realizacji powyższych zadań zawodowych od wykonawców tych ról wymaga się odpowiednich zbiorów wiedzy i umiejętności. Polski ustawodawca nie określa konkretnych ilościowych bądź jakościowych wymagań merytorycznych, zarówno względem mediatorów *ad hoc*, jak i stałych mediatorów. Podobnie rzecz dotyczy specyficznych kwalifikacji w obszarze wiedzy, umiejętności, wykształcenia dla mediatorów zajmujących się poszczególnymi rodzajami spraw (Cybulko, 2023, s. 119–120). Spotyka się to z negatywną oceną środowisk związanych z instytucją mediacji (Pękala, 2017, s. 194). Większe wymagania w zakresie kwalifikacji zostały przez ustawodawcę określone względem mediatorów rodzinnych, którzy prowadzą sprawy małoletnich, rodzinne i opiekuńcze, a także wobec mediatorów w sprawach karnych (Indan-Pykno, Indan-Pykno, 2022, s. 123). Kompetencje w zakresie pełnienia roli mediatora są zagadnieniem poruszonym w literaturze przedmiotu czy we wspomnianych już dokumentach MRPiPS, ale ze względu na zakres artykułu nie będą one przytaczane.

Jeżeli chodzi o status (zatrudnienia), to mediatorzy i mediatorzy sądowi mogą oferować swoje usługi w ramach: prowadzenia własnej działalności gospodarczej; zatrudnienia w ośrodkach mediacyjnych, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, fundacjach, stowarzyszeniach, działach zarządzania zasobami ludzkimi. Często wykonują oni obowiązki na podstawie umowy zlecenia, a niewielką część stanowią osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy (etat). Nierzadko zawód mediatora funkcjonuje jako działalność dodatkowa, wykonywana równocześnie z inną podstawową profesją (Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, 2018, s. 12).

Założenie, że rola mediatora jest rolą zawodową, wiąże się z tym, iż oprócz wymiaru normatywnego posiada także wymiar rzeczywisty i subiektywny. Zdaniem przywoływanej już A. Cybulko wyznaczone odgórnie ramy mediacji wskazują zakres zasad i procedur działania, ale pozostaje przestrzeń, w której jednostka może modyfikować sposób pełnienia roli (w granicach dopuszczalności). Ta elastyczność jest wręcz cechą oczekiwaną, umożliwia też dobranie odpowiednich strategii i technik działania w danej sytuacji (Cybulko, 2018, s. 49).

Jakkolwiek w literaturze zawód mediatora sądowego jest postrzegany w kategoriach roli społeczno-zawodowej, można dostrzec w jego obrębie aspekty decydujące o specyfice profesji, a jednocześnie wskazujące na dynamiczne ujmowanie tego konstruktu. Pierwsza kwestia to status prawny, druga – okresowe lub dorywcze wykonywanie zawodu. Status prawny, będący kluczowym elementem wymiaru normatywnego roli, jest w procesie formowania (budowy). Dotyczy to prawnych regulacji określających zakres i sposób wykonywania zadań, kompetencji oraz kwalifikacji, praw i obowiązków, oczekiwań względem wykonawcy roli oraz zasad etyki zawodowej. W tej sytuacji kreowanie statusu mediatora dopełniają niebędące źródłem prawa regulacje środowiskowe oraz oczekiwania społeczne. Z uwagi na łączenie z innymi aktywnościami zawodowymi profesja ta wpisuje się w interpretację współczesnych przemian pracy. Z tego powodu analiza oparta na tradycyjnym pojmowaniu zawodu, które zakłada jego stałe wykonywanie i stanowienie podstawy ekonomicznego utrzymania, mogłaby sprawiać trudność. Ujęcie zawodu mediatora w obecnej formie wprowadza pewną elastyczność do funkcjonalnego rozumienia roli, dostosowuje je do zmieniających się okoliczności. Problem elastycznego rozumienia pojęcia roli zawodowej uwydatnia także przegląd podejść badawczych.

Role zawodowe i praca mediatorów – przegląd podejść badawczych

Celem omówienia podejść badawczych i kategorii występujących w badaniach poświęconych mediatorom sądowym jest wskazanie sposobów ujmowania przedmiotowej roli zawodowej, a także rodzaju uwzględnianych wymiarów czy aspektów (tabela 1).

Rola zawodowa mediatora była przedmiotem zarówno badań ilościowych, jak i jakościowych. Opinie na jej temat są formułowane przede wszystkim z perspektywy mediatorów, lecz stanowi ona także przedmiot dyskusji szerszego środowiska związanego z wymiarem sprawiedliwości: sędziów, prokuratorów, pełnomocników, ale też przedstawicieli społeczeństwa. Podejścia badawcze wyraźnie koncentrują się na różnorodnych obszarach omawianej tu roli, z uwzględnieniem wymiarów roli subiektywnej i rzeczywistej. Wyrażane opinie klasyfikowano jako wymiar subiektywny roli w odniesieniu do konkretnego obszaru (jeżeli było to możliwe). Przyporządkowanie do danego wymiaru nie zawsze było oczywiste, ponieważ niektóre z nich przenikają się wzajemnie. W wyjaśnianiu podstaw różnicowania pracy/pełnienia roli zawodowej mediatora badacze najczęściej wykorzystywali cechy społeczno-demograficzne, a także zmienne charakteryzujące aktywność zawodową,

Tabela 1. Wybrane badania poruszające zagadnienie roli zawodowej mediatora

Autorzy	Przedmiot badań	Wyniki badań	Wymiar/aspekt roli zawodowej
Cyrol (2017)	Opinie o bieżących regulacjach oraz dotyczące postulowanych zmian w przepisach regulujących mediację cywilną	Poglądy ekspertów na regulacje prawne mediacji w postępowaniu cywilnym okazały się bardzo różne. Obowiązujące w trakcie prowadzenia badań regulacje oceniane były skrajnie odmiennie.	Wymiar normatywny: regulacje prawne
Czapska, Kasperek (2017)	Oczekiwania względem kwalifikacji i umiejętności mediatorów	Oczekiwania dotyczą wykształcenia formalnego (psychologicznego lub prawniczego) oraz umiejętności interpersonalnych (umiejętność rozmowy z ludźmi, opanowanie, budzenie zaufania, wrażliwość na drugiego człowieka, stanowczość). W zakresie zadań oczekiwano udzielania pomocy w negocjacjach, podania informacji o stanie prawnym i zaproponowania rozwiązania.	Wymiar normatywny: kwalifikacje i kompetencje
Pękala (2017)	Ocena stanu regulacji prawnych w zakresie kwalifikacji mediatorów. Określenie kluczowych cech, jakimi powinien charakteryzować się dobry mediator oraz sposoby weryfikacji poziomu ich usług.	Wypowiedzi ekspertów nie pozwoliły na wyodrębnienie jednej dominującej tendencji. Zestawienie dziedzin wiedzy i kluczowych umiejętności zawiera: – wiedzę o podstawowych zasadach systemu prawnego, danej gałęzi prawa i procedur sądowych; – umiejętności miękkie w obszarze komunikacji interpersonalnej, diagnozowania i rozwiązywania konfliktów, zarządzania emocjami, kreatywności; – umiejętność organizacji i prowadzenia postępowania mediacyjnego z zachowaniem jego zasad; – umiejętność sporządzania ugód zgodnie z kryteriami kontroli sądowej; – aktualna wiedza merytoryczna i doświadczenie w dziedzinie specjalizacji.	Wymiar normatywny: regulacje prawne, kompetencje i kwalifikacje
Roszkowska, Wójcik (2017)	Opinia o najlepszym sposobie prowadzenia mediacji	Przedstawiciele różnych grup zawodowych ukazują różne czynniki, dlatego nie jest możliwe wskazanie jednego stylu mediowania odpowiedniego dla każdego rodzaju spraw. Ważne jest, aby mediator dopasował strategię do potrzeb danego postępowania i osób.	Wymiar rzeczywisty: styl mediowania

Cybulko (2018)	Osobowościowy wymiar roli mediatora, sposób zinternalizowania roli mediatora; znaczenie porozumienia	Za pierwszoplanowy cel mediacji mediatorzy uznali rozwój i zmianę, porozumienie i rozwiązywanie konfliktu. Znaczenie porozumienia w większym stopniu jest kluczowe dla otoczenia społecznego niż dla samych mediatorów, czego mają świadomość.	Wymiar subiektywny: cele działań mediacyjnych
	Funkcja w procesie mediacyjnym wskazana wewnętrznie i zewnętrznie; stosowany model mediacji wskazany wewnętrznie i zewnętrznie; znajomość modeli mediacji	W praktyce stosowane są dwie funkcje: oddziałującego na procedurę i meritum sporu lidera i aktywnego proceduralnie i nieaktywnego merytorycznie moderatora. Mediatorzy w zakresie stosowanego modelu obracali się głównie w obrębie wyszczególnionych w literaturze modeli mediacji, sporadycznie odwołując się do innych podejść. Świadczy to o akceptowaniu i wcielaniu przez mediatorów w życie określonych społecznie reguł postępowania. W wymiarze teoretycznym mediatorzy dysponowali wiedzą o sposobach postępowania w pełnieniu roli mediatora.	Wymiar rzeczywisty: pełniona funkcja, model mediacji
Plucińska-Nowak (2021)	Status mediacji, sensy, znaczenia i pozycja mediacji na tle innych sposobów rozwiązywania konfliktów	Mediacja oddziałuje korzystnie na uczestników procesu i całe społeczeństwo polskie. Istotną rolę odgrywają przepisy prawa oraz standardy i reguły etyczne utworzone przez Społeczną Radę ADR. Standardy mediacji uchwalone przez Społeczną Radę ADR są niewystarczające do kształtowania oraz ustanawiania standardów normatywnych i proceduralnych. Mediatorzy z największym stażem i sprawujący znaczące funkcje w branżowych organizacjach posiadają prawo do formułowania kształtu mediacji na poziomie centralnym i systemowym oraz uznają swoją praktykę za wzór do naśladowania. Mediacja jest postrzegana jako działalność zawodowa i profesjonalna, o czym świadczy jej profesjonalizacja i możliwość wykonywania w ramach podstawowego zatrudnienia. Mediatorzy są przekonani o społecznie pozytywnym i doniosłym znaczeniu mediacji, realizacji doniosłej misji społecznej. Mediacja jest zawodem zaufania publicznego.	Wymiar subiektywny: cele działań mediacyjnych, autoidentyfikacja, satysfakcja i spełnienie, postrzeganie zawodu; regulacje prawne i zasady etyki zawodowej; prawa i pozycja społeczna

Broński, Dąbrowski, Sławicki, Wiechetek (2021)	Zakres: ocena statusu mediatora w prawie polskim, ocena współpracy mediatorów z sędziami, wymogi formalne wobec mediatorów, profesjonalizacja zawodu mediatora, kompetencje kluczowe dla mediatorów, luki kompetencyjne, łączenie zawodu mediatora z inną profesją, postrzeganie zawodu mediatora w kategorii zawodu zaufania publicznego	Aktualna regulacja statusu mediatora jest niewystarczająca, a kryteria są nieprecyzyjne. W licznych wypowiedziach zauważa się znaczącą potrzebę stworzenia odrębnej ustawy o zawodzie mediatora. Generalnie wśród badanych ocena współpracy mediatorów z sędziami jest pozytywna. Wyszczególniono szereg kryteriów (cech socjodemograficznych, wykształcenia w zakresie mediacji, kryteriów prawnych), jakie powinni spełniać kandydaci na mediatorów. Określono stan kompetencji – mediatorzy są w różnym stopniu przygotowani do pełnienia swoich ról zawodowych. Luki występują w wiedzy prawniczej, umiejętnościach miękkich. Z uwagi na aktualną sytuację funkcjonowania mediatorów na rynku pracy uczestnicy badań nie widzą innej możliwości, jak konieczność łączenia zawodu mediatora z innymi profesjami. Mediatorzy są zainteresowani objęciem ich profesji ochroną przewidzianą dla funkcjonariusza publicznego oraz nadania statusu zawodu zaufania publicznego.	Wymiar normatywny: regulacje prawne, kwalifikacje i kompetencje; wymiar rzeczowy: stan kompetencji, łączenie zawodów
Kufel-Orłowska (2021)	Bezpieczeństwo działań mediacyjnych	Wśród największych zagrożeń mediatorzy wskazują na brak stałych dochodów, stres, wypalenie zawodowe. Bezpieczeństwo w roli mediatora zapewnia dobre przygotowanie kompetencyjne jednostki do jej pełnienia i posiadanie odpowiednich cech osobowości.	Wymiar subiektywny: ryzyko zawodowe
Udavikhina (2021)	Socjopsychologiczne i indywidualne cechy osobowe mediatorów, cechy działalności zawodowej mediatora	Parametry subiektywnego wskaźnika sukcesu znacząco korelują z preferowanym podejściem mediacyjnym. Poczucie osobistego sukcesu różni się w zależności od liczby rozstrzygniętych spraw. Mniej doświadczeni pod względem liczby rozwiązanych spraw mediatorzy częściej deklarowali niską satysfakcję z pracy, podczas gdy najbardziej doświadczeni mediatorzy wyższą satysfakcję z pracy. Sylwetki mediatorów, którzy w swojej pracy wykorzystują różne podejścia, charakteryzują się określonymi cechami socjopsychologicznymi i osobowościowymi.	Wymiar subiektywny: sukces i satysfakcja Wymiar rzeczowy: podejście mediacyjne

Korneeva, Shahova, Skripchenko (2022)	Kompetencje zawodowe, cechy osobowe mediatorów niezbędne do skutecznej realizacji mediacji	Sukces w mediacji wiąże się z większym doświadczeniem i większą liczbą przeprowadzonych spraw. Model kompetencji zawodowych mediatorów obejmuje komunikację, zarządzanie konfliktem, analizę problemu i pracę z informacją, planowanie i samokontrolę.	Wymiar normatywny: kompetencje i cechy osobowości
Nogueiro, Cañas-Lerma, Cuartero-Castañer, Bolaños (2022)	Analiza skuteczności praktyk samoopieki osobistej i zawodowej w odniesieniu do jakości życia zawodowego	Włączenie praktyk samoopieki pomaga zwiększyć satysfakcję mediatorów, sprawiając, że czują się szczęśliwsi w związku ze swoją pracą, co skutkuje poprawą ich wyników i środowiska pracy. Ponadto praktyki samoopieki pomagają zmniejszyć zmęczenie spowodowane współczuciem i wypalenie zawodowe. Im większy jest poziom satysfakcji z pracy, tym mniejsze ryzyko wystąpienia u mediatorów wypalenia zawodowego i zmęczenia współczuciem.	Wymiar rzeczywisty: praktyki samoopieki Wymiar subiektywny: satysfakcja, ryzyko zawodowe

Źródło: opracowanie własne.

tj. doświadczenie zawodowe, liczbę przeprowadzonych mediacji, obszar/rodzaj praktyki mediacyjnej (specjalizacja).

Znacząca część poruszanych w badaniach kwestii odnosi się do wymiaru normatywnego, w tym do wspomnianych już uregulowań statusu mediatora w polskim ustawodawstwie. Oczekiwania, także te prawnie uregulowane, są traktowane jako kluczowy element roli zawodowej mediatora. Wobec podkreślanej w literaturze niewystarczającej formalizacji prawnej nie dziwi stopień zainteresowania tym problemem zarówno samych mediatorów, jak i innych podmiotów związanych z wymiarem sprawiedliwości. Analizy dotyczą m.in. braków w zakresie: standaryzacji kwalifikacji, systemów weryfikacji wiedzy i umiejętności czy gwarantujących wysoki poziom szkolenia, jak również kwestii otrzymywanego wynagrodzenia. Badania obejmują ponadto postulowane zmiany unormowań prawnych profesji mediatora.

Na podstawie badań można też zidentyfikować aspekty wpisujące się w wymiar rzeczywisty bądź odgrywany, oznaczający sposoby pełnienia czynności zawodowych (inaczej poziom behawioralny). Jego zakres bywa poszerzany o stan kompetencji mediatorów. Rolę rzeczywistą ujmowano przede wszystkim w kategoriach: pełnionej funkcji w procesie mediacyjnym, stosowanego modelu mediacji, podejścia i stylu mediacyjnego, praktyk samoopieki osobistej i zawodowej oraz stanu kompetencji. Rezultaty wskazywały także na sygnalizowaną w literaturze nieodzowność łączenia zawodów: profesja mediatora mogła być wykonywana w ramach podstawowego zatrudnienia, ale ze względu na sytuację tej grupy zawodowej na rynku pracy, badani nie dostrzegali innej możliwości niż jej łączenie z innym(i) zawodem(-ami). Zawód mediatora analizowano również pod względem percepcji i wyobrażeń mediatorów dotyczących roli zawodowej i jej aspektów, typu cel działań. Posługiwano się kategoriami autoidentyfikacji zawodowej, poczucia sukcesu i satysfakcji, jak też odczuwania negatywnych efektów życia zawodowego. Kwestie te, odzwierciedlając indywidualny stosunek do przyswojonej roli, mieszczą się w wymiarze subiektywnym. Poszerzony o te zagadnienia – wymiar roli subiektywnej – zastosowano w koncepcji badań własnych.

Koncepcja roli społeczno-zawodowej mediatora sądowego – badania własne

Ustalenia teoretyczne, przedmiot i problematyka badań

Niniejsza propozycja koncepcji badawczej – oprócz celów poznawczych, określanych np. poprzez zainteresowanie opiniami na temat roli mediatora

formowanymi z perspektywy osób ją realizujących – stanowi też próbę wypełniania luki w zakresie badań socjologicznych, widocznej zwłaszcza w porównaniu do zasobów opracowań dotyczących innych grup zawodowych. Szczególnie istotne w projektowaniu badania empirycznego było założenie, że zawód mediatora jest uznawany za zawód zaufania publicznego, co implikuje formułę profesji, pragmatykę zawodową, poczucie misji i odpowiedzialności społecznej. Wiąże się to również z oczekiwaniami kierowanymi wobec wykonawców tej roli społeczno-zawodowej, ale też oczekiwaniami samych osób pracujących (i pełniących rolę). Podejmując badania w tym zakresie, ważne jest uwzględnienie powyższych cech, a także formującej się roli normatywnej (statusu prawnego) oraz sytuacji na rynku pracy – nierzadko funkcjonowania w formie działalności dodatkowej, obok podstawowego zatrudnienia.

Proponowana koncepcja to spojrzenie na profesję mediatora sądowego uwzględniające znaczenie „stałych” elementów roli odnoszących się do celu tej działalności, który jest jej rdzeniem. Wykorzystano zatem kategorie: misyjność, działanie dla pożytku społecznego, postrzeganie w kategorii „zawodu zaufania publicznego”, prestiż zawodu, możliwość wykorzystania kwalifikacji zawodowych (Plucińska-Nowak, 2021)⁵. Włączono także właściwe dla tej roli „dynamiczne” elementy (kształtujący się status prawny i związane z nim wymagane kwalifikacje, kwestie wynagrodzenia). Dodatkowo w opracowaniu konstruktu wzięto pod uwagę kontekst funkcjonowania zawodu na rynku pracy, w tym kwestie okresowości wykonywania zawodu/łączenia go z innymi profesjami, znaczenia kompetencji. Koncepcja łączy te aspekty i zestawia je z perspektywą subiektywną, wyrażoną w postrzeganiu roli mediatora. Opisane elementy zawierają się w ramach trzech obszarów badawczych. Pierwszy obszar stanowiły czynniki społeczno-demograficzne, zwłaszcza ich udział w wyjaśnianiu sytuacji zawodowej mediatorów sądowych i postrzeganiu (przez nich) tej roli. Uwzględniono wybrane cechy, w tym: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną i wykształcenie.

Drugi obszar to sytuacja zawodowa mediatorów, określona na podstawie kategorii:

- doświadczenie mediacyjne,

⁵ W koncepcji, oprócz autorskich rozwiązań, wykorzystano kategorie zastosowane w następujących badaniach mediatorów sądowych: 1) stany związane z bezpieczeństwem pracy, obciążenie ilością i trudnością pracy, stres, emocjonalne wyczerpanie i napięcie, brak motywacji do pracy, nadmierne utożsamianie się z problemami stron, poczucie niewystarczającego poprowadzenia mediacji, wypalenie zawodowe, brak stałych dochodów (Kufel-Orłowska, 2021); 2) doświadczenie mediacyjne, rodzaj praktyki mediacyjnej (Cybulko, 2018). Odwołano się też do badań tożsamości zawodowej pracowników socjalnych i kategorii: motywacja wyboru zawodu, zaangażowanie w pracę, satysfakcja i sukces zawodowy, ogólne nastawienie do zawodu (Florys, 2016).

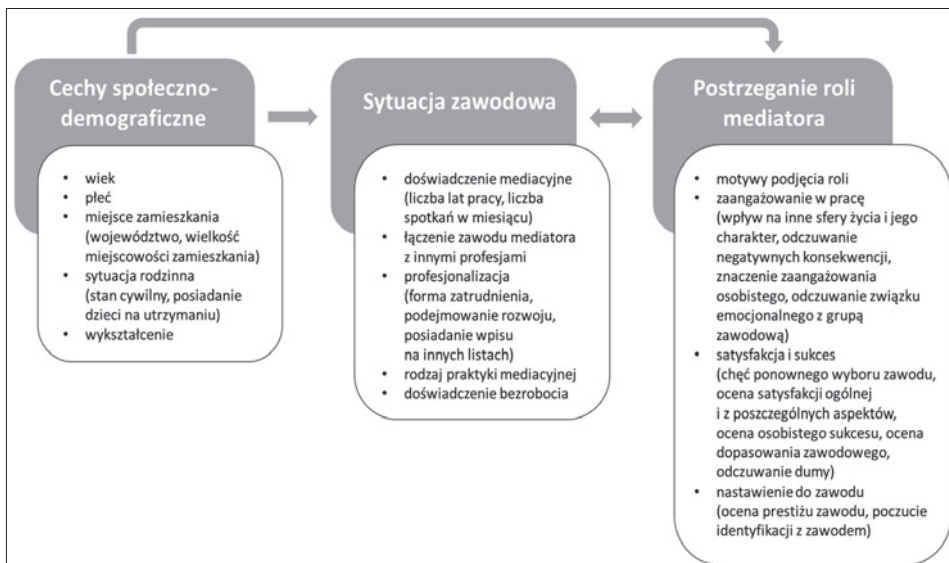
- łączenie zawodu mediatora z innymi profesjami,
- profesjonalizacja,
- rodzaj praktyki mediacyjnej,
- doświadczenie bezrobocia (w toku pracy mediatora).

Trzeci obszar badawczy – postrzeganie roli mediatora – składa się z następujących elementów:

- motywy podjęcia roli mediatora,
- charakter wpływu na inne sfery życia,
- odczuwanie negatywnych konsekwencji w związku z pracą zawodową,
- znaczenie zaangażowania osobistego w pracę zawodową,
- odczuwanie związku emocjonalnego z grupą zawodową,
- poczucie identyfikacji z zawodem,
- ocena prestiżu zawodu,
- odczuwanie satysfakcji z pracy,
- ocena satysfakcjonujących aspektów pracy,
- deklarowana chęć ponownego wyboru zawodu,
- odczuwanie dopasowania zawodowego,
- odczuwanie dumy,
- osobiste poczucie sukcesu.

Elementy koncepcji usystematyzowano na rysunku 1. Zawarto w nim rozwiązania łączące podstawy teoretyczne z elementami autorskiej koncepcji, kluczowe kategorie badawcze/analityczne i relacje między nimi. Uporządkowano na nim również hipotezy badawcze i wnioski wynikające z późniejszej analizy danych.

Podejmowane zagadnienia zostały wyartykułowane w postaci następującego problemu badawczego (głównego): Jak osoby wykonujące zawód (i pracę) mediatora sądowego postrzegają swoją rolę zawodową? Problematyka szczegółowa zawierała pytania dotyczące m.in. czynników wyboru roli mediatora, zaangażowania w pracę, przejawów i uwarunkowań – satysfakcji (z pracy, pełnienia roli) oraz sukcesu zawodowego, a także sytuacji zawodowej i cech społeczno-demograficznych. W tym zakresie mieściły się także pytania badawcze o zależności między cechami społeczno-demograficznymi i sytuacją zawodową, cechami społeczno-demograficznymi i postrzeganiem roli mediatora, sytuacją zawodową i postrzeganiem roli mediatora. W przypadku hipotezy (główniej) przyjęto przypuszczenie o istnieniu zależności pomiędzy: cechami społeczno-demograficznymi i sytuacją zawodową a następnie – postrzeganiem roli mediatora. Uwzględniając dynamikę roli i skutki związane z jej pełnieniem, nie można wykluczyć dwukierunkowych powiązań i oddziaływania subiektywnych koncepcji roli (jej postrzegania) na decyzje i działania



Rysunek 1. Schemat analizy (kategorie analizy i relacje)

Źródło: opracowanie własne.

w sferze wykonywanej pracy, podobnie jak na sposób relacjonowania tych kwestii w toku zbierania danych. Limitacje związane z badaniami własnymi, w tym wynikające z podejścia ilościowego i ograniczeń techniki zbierania danych (CAWI), nie pozwalają jednak na tym etapie uchwycić tej dynamiki.

Uwagi metodologiczne i wyniki

Mimo że artykuł nie dotyczy wprost prezentacji wyników badań własnych, warto podać, że badania te zostały przeprowadzone w 2023 roku metodą sondażu (technika – CAWI). Kwestionariusz posiadał wysoki stopień standaryzacji ze znaczącym udziałem skal pomiaru postaw (np. skala Likerta, skale ważności). Pytania dotyczące oczekiwań wobec pracy, charakterystyki wykonywanej pracy, opinii na temat pracy i pełnionej roli zawodowej były zbudowane na podstawie zmiennych złożonych. Przygotowanie ostatecznej wersji narzędzia poprzedziły konsultacje z praktykami mediacji. Jednostkami doboru próby były osoby wpisane na ogólnodostępne listy stałych mediatorów przy sądach okręgowych, na podstawie których opracowano bazę respondentów. W tym celu wybrano placówki z szesnastu miast wojewódzkich: Białegostoku, Gdańska, Katowic, Kielc, Krakowa, Lublina, Łodzi, Olsztyna, Opola, Poznania, Rzeszowa, Szczecina, Torunia, Warszawy, Wrocławia i Zielonej Góry. Ostatecznie baza liczyła 4062 osoby, natomiast zrealizowana próba – 342 respondentów.

Struktury płci, wieku czy innych cech społeczno-demograficznych badanych osób pod wieloma względami okazały się zbliżone do wyników wielu podobnych badań. Wśród respondentów przeważały kobiety (68,6% ogółu), osoby z wyższym wykształceniem (94,7%), osoby w wieku średnim (najliczniejsza grupa to 36–45 lat, 39%). Mimo pewnych limitacji, związanych np. z warunkami techniki CAWI, rezultaty badań okazały się interesujące pod względem poznawczym i aplikacyjnym. Zgromadzone dane umożliwiły scharakteryzowanie sytuacji zawodowej osób wykonujących zawód mediatora sądowego. W związku z przyjętą tezą o potrzebie elastycznego pojmowania roli mediatora warto jednak zwrócić szczególną uwagę na te wyniki, które przemawiają na rzecz jej zasadności. W zakresie sytuacji zawodowej okazuje się, że nieliczni badani wykonują ten zawód w ramach podstawowego zatrudnienia, natomiast aż 90% łączy go z innym zawodem. I to ta druga grupa częściej doświadczała bezrobocia w toku pełnienia roli. Dla znacznej części mediatorów wykonywanie tego zawodu miało charakter okresowy bądź dorywczy. Jest to zauważalne także w przypadku częstotliwości odbywania spotkań mediacyjnych: najwięcej osób (34,6%) prowadziło od dwóch do czterech spotkań miesięcznie, a jedną sesję – 20,5% (głównie osoby łączące zawody). Odpowiedzi udzielane poza tzw. kafeterią wskazywały wręcz na „sporadyczne prowadzenie mediacji”. Na tym tle wyróżnia się grupa profesjonalistów, którzy w przeciągu miesiąca prowadzili pięć sesji i więcej [23,2% ogółu, częściej osoby niełączące zawodu mediatora z innym(i)]. Odpowiedzi tzw. uzupełniające świadczyły o znacznie wyższej liczbie sesji, np. 30, a nawet około 100. Argumentem przemawiającym za elastycznym pojmowaniem roli zawodowej jest uchwycony wpływ tych czynników na subiektywne postrzeganie roli mediatora. Stwierdzono związek między liczbą spotkań i odczuwaniem dumy (zawodowej), która częściej występowała w przypadku osób odbywających większą liczbę sesji, a także niedoświadczających przerw w czynnym wykonywaniu zawodu. Podobne relacje miały miejsce w przypadku: poczucia sukcesu, które było charakterystyczne dla badanych wykonujących tylko ten zawód, prowadzących relatywnie dużą liczbę sesji, niedoświadczających bezrobocia. Przy tym najbardziej znaczącymi motywami podejmowania działalności mediacyjnej okazały się te społeczno-ideowe, charakterystyczne dla zawodu zaufania publicznego. Najmniej satysfakcjonujące były natomiast kwestie wynagrodzenia za postępowania z sądu, stan regulacji prawnych i formalne wymogi pełnienia zawodu. Nie zmienia to faktu, że subiektywny obraz roli wypadł nad wyraz pozytywnie, ponieważ zdecydowana większość respondentów zadeklarowała (ogólną) satysfakcję z tej pracy (85,3%), miała poczucie sukcesu (71,3%), uznała wymogi pracy i warunki jej realizacji za „dopasowane” (82,7%), identyfikowała

się z zawodem/rolą (79,2%). Podsumowując, uzyskane wyniki badań są zbieżne z istniejącymi badaniami i opisami zawodu w literaturze, przedstawiającymi sytuację zawodową mediatorów. Ich całościowy ogląd wskazuje na potrzebę rozumienia przedmiotowej roli w aspekcie jej elastyczności, uwzględnianego w ujęciach badawczych. Na tym tle warto jednak podkreślić kluczowe znaczenie wymiaru subiektywnego.

Podsumowanie

Przywołanie ujęć teoretycznych, zarówno tradycyjnych, jak i tych nowych, pozwala rozróżnić w koncepcji roli społeczno-zawodowej trzy wymiary: normatywny, rzeczywisty i subiektywny. Powtarzające się w literaturze przesłanki przemawiają za ujmowaniem zawodu mediatora sądowego w kategoriach roli, bowiem w gruncie rzeczy pozwalają na jego interpretację w zakresie wymienionych wymiarów. Rola zawodowa mediatora funkcjonuje w kulturze niezależnie od jednostki i posiada wymiar normatywny, będący zasadniczym elementem strukturalnym. Szczegółowa analiza tego wymiaru dowodzi, że jest on wyznaczony głównie przez status prawny. Ów status jest podstawą określania oczekiwań, praw i obowiązków oraz norm i wartości, ale co istotne – nie w pełni reguluje te struktury. W polskim systemie prawnym ten kluczowy wyznacznik roli normatywnej jest stale w procesie formowania, co może oddziaływać na sposoby pełnienia tej roli i jej postrzeganie. Jest to zresztą przedmiotem ocen środowiska zawodowego, często negatywnych, czego dowodzą realizowane badania społeczne, podobnie jak omówione badania własne. Treść roli normatywnej wypełniają regulacje środowiskowe czy też oczekiwania społeczne, które dotyczą należytych zachowań i postaw wykonawcy. Świadczenie usług (mediatora) wymaga specjalnego przygotowania edukacyjnego, formalnego, posiadania wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji, respektowania etosu środowiskowego. Poza wszystkim działalność skupia się na pracy z człowiekiem i wynika ze społecznego zapotrzebowania na określone usługi, płynącego z uniwersalnej i podstawowej potrzeby godzenia się, którą to zaspokaja mediacja. Wymienione argumenty łącznie decydują o sposobach działania i charakterze czynności, a ostatecznie o pracy w tym specyficznym zawodzie. Niemniej rola mediatora jest pełniona na różne sposoby, o czym można mówić w zakresie jej wymiaru rzeczywistego. W tych ramach należy wspomnieć o sytuacji zawodu na rynku pracy – jego wykonywanie często nie oznacza podstawowego zatrudnienia. Jednocześnie sama ta profesja wpisuje się we współczesne przemiany rozumienia zawodu, co – poza wszystkim – skłania do elastycznego pojmowania konstruktu roli zawodowej. Obecność

tego rodzaju ujęcia roli (zawodowej) mediatora, przy uwzględnieniu wymiaru subiektywnego, stwierdzono w przypadku wielu realizowanych badań społecznych. Zostało ono zastosowane także w przedstawionej autorskiej koncepcji badań poświęconych profesji mediatora sądowego.

Odpowiadając na postawione pytanie – dotyczące możliwości wykorzystania teorii roli społeczno-zawodowej w opracowaniu koncepcji roli zawodowej mediatora – można stwierdzić, że znajduje ona zastosowanie w analizie zawodu mediatora sądowego, tak ze względu na ramy teoretyczne, jak i implikacje metodologiczne, pozwalające uwzględnić specyfikę tej roli zawodowej i społecznej. Przegląd literatury i refleksje wynikające z realizacji badań własnych prowadzą do kluczowej konkluzji, że zastosowanie teorii roli zawodowej na przykładzie wyłaniającego się zawodu mediatora sądowego dowodzi, iż rola nie ma charakteru statycznego, lecz dynamiczny. Dlatego też w koncepcjach powinno się uwzględniać aspekty dostosowania funkcjonalnego rozumienia roli do warunków otoczenia społeczno-zawodowego.

Bibliografia

- Broński, W., Dąbrowski, M., Sławicki, P., Wiechetek, M. (2021). *Raport z badań w zakresie potrzeb i oczekiwań społecznych dotyczących Krajowego Rejestru Mediatorów*. https://krm.gov.pl/files/page_files/113/raport-z-badan-w-zakresie-potrzeb-i-oczekiwan-spoecznych-dotyczacych-krm-oraz-luk-kompetencyjnych.pdf.
- Ciechoński, T. (2023). Krajowy Rejestr Mediatorów zastąpi listy. Eksperti zachwalają pomysł. *Dziennik Gazeta Prawna*. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/orzeczenia/artyku-ly/8696761,wymiar-sprawiedliwosci-mf-krajowy-rejestr-mediatorow-listy-mediat-ow.html>.
- Cybulko, A. (2018). *Mediacja cywilna i rola mediatora w ujęciu psychologii społecznej* [Rozprawa doktorska, Uniwersytet Warszawski]. Repozytorium Uniwersytetu Warszawskiego. <https://depotuw.ceon.pl/bitstream/handle/item/3209/3402-DR-SC-ISNS-227699.pdf?sequence=1>.
- Cybulko, A. (2023). *Porównanie statusu mediatora w Polsce i wybranych krajach europejskich*. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości.
- Cyrol, T. (2017). Opinie ekspertów *de lege lata* i *de lege ferenda* na temat regulacji prawnej mediacji cywilnej. W: K. Pleszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękala (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka* (s. 406–421). Wolters Kluwer.
- Czapska, J., Kasperek, K. (2017). Co Polki i Polacy sądzą na temat mediacji sądowej? Perspektywa badań społecznych. W: K. Pleszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękala (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka* (s. 561–591). Wolters Kluwer.
- Dobrowolska, D. (1974). *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*. PAN.
- Florys, E.M. (2016). Identyfikacja z zawodem pracowników socjalnych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia*, 29(1), 67–87. <http://dx.doi.org/10.17951/j.2016.29.1.67>.

- Indan-Pykno, L., Indan-Pykno, M. (2022). *Metodyka pracy i odpowiedzialność zawodowa mediatora w postępowaniu mediacyjnym*. Wolters Kluwer.
- Jeruszka, U. (2010). *Człowiek i zawód: wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Karney, E.J. (2007). *Psychopedagogika pracy: wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Konecki, K.T. (2016). O socjologii jakościowej. *Roczniki Nauk Społecznych*, 8(44), 7–34. <http://dx.doi.org/10.18290/rns.2016.44.4-1>.
- Korneeva, Y., Shahova, L., Skripchenko, N. (2022). Mediators’ Professional Competence and Personal Qualities in Conducting Conciliation Processes with Varying Degrees of Success. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(0), al870. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1870>.
- Korybski, A. (2018). Legal Status of Mediator in Mediation Proceedings in Civil Cases. *Studia Iuridica Lublinensia*, 3, 143–162. <https://doi.org/10.17951/sil.2018.27.3.143-162>.
- Kufel-Orłowska, J. (2021). Bezpieczeństwo pracy mediatora – badania pilotażowe. *De securitate et Defensione. O Bezpieczeństwie i Obronności*, 2, 118–133. <https://doi.org/10.34739/dsd.2021.02.08>.
- Matejko, A. (1969). *Socjologia zakładu pracy*. Wiedza Powszechna.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy (2018). *Informacja o zawodzie – Mediator*. http://www.infodoradca.edu.pl/pdf/263502_Mediator.pdf.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2018). *Informacja o zawodzie – Mediator sądowy*. https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca/?p_p_id=occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadPdf&p_p_cacheability=cacheLevelPage&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_targetExtension=pdf&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_characteristic=&_occupationPlusportlet_WAR_nnkportlet_id=1604.
- Ministerstwo Sprawiedliwości (2023). *Postępowanie mediacyjne w świetle danych statystycznych sądy rejonowe i okręgowe w latach 2006–2022*. 14 edycja. <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/publikacje/>.
- Nieciński, S. (1979). Aksjologiczne i psychospołeczne aspekty społecznej roli nauczyciela – wychowawcy. *Nowa Szkoła*, 11, 28–36.
- Nogueiro, J., Cañas-Lerma, A.J., Cuartero-Castañer, M.E., Bolaños, I. (2022). The Professional Quality of Life and its Relation to Self-Care in Mediation Professionals. *Social Work and Social Sciences Review*, 23, 55–73. <https://doi.org/10.1921/swssr.v23i1.1972>.
- Nowak, S. (1985). *Metodologia badań społecznych*. PWN.
- Pękała, M. (2017). Dobry mediator – czyli kto? Kwalifikacje zawodowe mediatorów w świetle opinii ekspertów. W: K. Pleszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękała (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka* (s. 488–502). Wolters Kluwer.
- Plucińska-Nowak, M. (2021). *Status i oblicza mediacji w społeczeństwie polskim*. Wydawnictwo Nauk Społecznych i Humanistycznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Roszkowska, M., Wójcik, D. (2017). Strategie prowadzenia mediacji. Opinie prawników i mediatorów. W: K. Pleszka, J. Czapska, M. Araszkiewicz, M. Pękała (red.), *Mediacja. Teoria, normy, praktyka* (s. 520–525). Wolters Kluwer.

- Slocum, W. (2006). *Occupational Careers*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315125459>.
- Stępień, J. (2005). *Socjologia pracy i zawodu*. Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu.
- Suchanek, M. (2018). Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów społecznych. *Studia Administracyjne*, 10, 129–147. <https://doi.org/10.18276/sa.2018.10-09>.
- Szczepański, J. (1965). Zawód i struktura zawodowa. W: A. Sarapata (red.), *Socjologia zawodów*. Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Sztompka, P. (2005). *Socjologia*. Wydawnictwo Znak.
- Udavikhina, U. (2021). *Socio-psychological features of mediator's professional activity* [Phd Dissertation Text, Saint Petersburg State University]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21034.54728>.
- Walczak-Duraj, D. (2006). *Podstawy współczesnej socjologii*. Omega-Praksis.
- Walczak-Duraj, D. (2022). Zmiany współczesnej pracy, zawodów i profesji. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica*, 81, 5–27. <https://doi.org/10.18778/0208-600X.81.01>.
- Znaniecki, F. (1965). *Social Relations and Social Roles: The Unfinished Systematic Sociology*. Chandler Pub. Co.
- Znaniecki, F. (1984). *Společne role uczonych*. PWN.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460).
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 365).

Application of the Concept of Professional Role in Research on the Work of Court Mediators

Abstract: This article is focused on the issue of the formation of the professional role of the court mediator in the context of the theory of professional role and the impact of social and market circumstances that determine changes in the profession and research trends. Thus, the purpose is to present the concept of the socio-professional role of the mediator in the context of the work performed. The starting point is the question: to what extent the classical theory of the socio-professional role makes it possible to develop a concept of the mediator's role that can be used in sociological research in modern times. The first stage of the tasks undertaken is an analysis of the theoretical construct of the socio-professional role based on the literature. Subsequent stages include a review of approaches to the mediator profession and approaches found in social research. This made it possible to introduce the concept of this profession in a functional perspective, including the professional basis and elements that, along with contemporary changes in the ways of understanding the concept of "profession", highlight those aspects of the professional role of the mediator that indicate its dynamic recognition. Against this background, the author's research design and selected excerpts from the results of the study (2023, survey, 342 respondents) are presented. As a result, it was found that the application of the theory of professional role on the example of the emerging profession of court mediator proves that this role is not static, so the concepts should take into account the issues of adaptation to the conditions of the socio-professional environment.

Keywords: professional role, social role, mediator, court mediator.

