Dorota Czakon-Tralski
Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
ORCID: 0000-0002-7469-7379

DOI: 10.24917/20838972.21.7

Gotowość do zawarcia ugody w mediacji a rozwój moralny

Wstęp

Konflikty są nieodłączną częścią życia społecznego. Pojawiają się w różnych relacjach: między pojedynczymi osobami (jako konflikty interpersonalne), pomiędzy jednostkami a grupami, wewnątrz grup społecznych lub pomiędzy nimi, jak też w organizacjach lub między nimi. Mogą dotyczyć również narodów i państw. Są obecne w różnych sferach życia, prywatnych, zawodowych, społecznych czy politycznych. Dotyczą sfery niematerialnej, wówczas związane są z wartościami, poglądami, władzą, czy też materialnej, związanej z różnymi dobrami, interesami i innymi zasobami. Uzupełniając wprowadzenie o formalną definicję, konflikt w literaturze przedmiotu bywa najczęściej definiowany jako postrzeganie wartości, interesów czy celów przez dwie (lub więcej) zależnych od siebie stron jako sprzeczne.

Sposoby rozwiązywania konfliktów

Pojawiające się konflikty można rozwiązać w różny sposób. Na wybór odpowiedniej strategii postępowania w sytuacji konfliktów interpersonalnych ma wpływ wiele czynników, m.in.: czas, którym dysponują strony, relacje pomiędzy nimi, i poziom gotowości do ponoszenia odpowiedzialności za osiągnięte porozumienie.

Należy jednak dodać, że nie każdy konflikt wymaga podjęcia działania i nie każdy musi zostać rozwiązany. Podjęcie próby rozwiązania konfliktu zależy od analizy danej sytuacji. Jeśli spór nie będzie miał negatywnych konsekwencji i nie naruszy relacji pomiędzy stronami, a interwencja mogłaby jedynie wywołać frustrację stron z powodu straty energii i czasu – nie

warto interweniować. Jeśli jednak konflikty przynoszą negatywne konsekwencje, źle wpływają na relacje stron, które muszą pozostawać w kontakcie, nie należy czekać, aż problem sam się rozwiąże, lub udawać, że problem nie istnieje. Skutkiem unikania podejmowania działań w takiej sytuacji jest zazwyczaj eskalacja negatywnych emocji, a konflikt i tak powraca, często ze zdwojoną siłą.

Do popularnych, podręcznikowych wręcz sposobów rozwiązywania konfliktów należą opracowane przez Kennetha Thomasa i Ralpha Kilmanna w latach 70. XX wieku tzw. modele podwójnej troski. W zależności od stopnia dbałości o własny interes i interes drugiej strony można wskazać takie sposoby, jak: unikanie (*avoiding*), rywalizacja (*competing*), dostosowywanie się (łagodzenie) (*accommodating*), kompromis (*compromising*), twórcze negocjacje, czyli współpraca (*collaborating*)[1]. Dla strategii unikania charakterystyczna jest postawa polegająca na odcięciu się od konfliktu i negowaniu jego istnienia. Wówczas konflikt przebiega w sposób ukryty. Sytuację taką charakteryzuje niewielka dbałość zarówno o siebie i realizację swoich dążeń, jak i o drugą stronę konfliktu. Rywalizacja jest z kolei takim sposobem, w którym strona dąży do obrony jedynie własnych potrzeb i interesów, ignorując interesy drugiej strony. Jeżeli obie strony przyjmą taką strategię, to skutkiem będzie doprowadzenie do sytuacji, w której jedna strona wygrywa, a druga (słabsza) przegrywa. W przypadku dostosowywania się (łagodzenia) strona stosująca taką strategię rezygnuje z obrony własnych potrzeb czy interesów i dąży do zaspokojenia potrzeb drugiej strony konfliktu. W tym przypadku występuje większa dbałość o interesy partnera niż o siebie samego. Kompromis natomiast jest działaniem umożliwiającym częściowe zaspokojenie własnych interesów i częściowe zaspokojenie interesów partnera. W tym rozwiązaniu każdy coś zyskuje, chociaż każdy też coś traci. Najbardziej konstruktywnym sposobem są twórcze negocjacje (kooperacja, współpraca). To działanie polegające na obronie własnych interesów czy potrzeb przy równie silnym dążeniu do tego, aby partner również zrealizował swoje cele. W tym przypadku konflikt jest traktowany jako wspólny problem do rozwiązania[2]. W sytuacji przyjęcia takiej taktyki postępowania przez dwie strony są one w stanie doprowadzić do rozwiązania satysfakcjonującego dla nich. Przyjęcie takiej strategii jest jednak trudne. Strony będące w konflikcie najczęściej mają problem z obiektywną oceną siebie, drugiej strony i sytuacji, w której się znalazły. Najczęściej strony będące w konflikcie postrzegają siebie w korzystnym świetle, jako prawych

1 K.W. Thomas, R.H. Kilmann, *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. CPP*, Incorporated, 2007.

2 Tamże.

i uczciwych, natomiast obraz drugiej strony konfliktu jest zdecydowanie negatywny. Druga strona jest bezwzględna i egoistycznie nastawiona do problemu. Takie zniekształcone postrzeganie drugiej strony w sytuacji konfliktu stanowi przeszkodę w realnej jego ocenie i znalezieniu porozumienia. W tej sytuacji przydatna może się okazać niezaangażowana w konflikt trzecia strona, czyli mediator, który pomoże tak zarządzać rozmowami, aby strony znalazły satysfakcjonujące dla nich rozwiązanie[3]. Obecność mediatora umożliwia uniknięcie zniekształceń poznawczych (wspomnianego postrzegania siebie jako prawych i uczciwych, a przeciwników jako bezwzględnych i złych) oraz ominięcie trudnych emocji towarzyszących z reguły wszelkim waśniom i sporom.

Mediacja jako sposób na trudne konflikty

Mediacja może być definiowana jako dobrowolne, poufne i niesformalizowane postępowanie prowadzone między stronami, które są w konflikcie, przez mediatora, czyli osobę niezależną, bezstronną, akceptowaną przez te strony, w celu doprowadzenia do ugodowego rozstrzygnięcia sporu.

Mediacja ma długą tradycję. Od wieków praktykowana była w wielu kulturach, społecznościach lokalnych i w różnych wspólnotach religijnych. W *Księdze Przemian I Ching* mediacja została opisana już 5000 lat temu[4]. Osobie, która miała przyjąć rolę mediatora, stawiano dwa warunki: musi być bezstronna i posiadać wystarczający autorytet[5]. Tradycje skutecznego prowadzenia mediacji można odnaleźć w kulturach: żydowskiej, chrześcijańskiej, muzułmańskiej, hinduistycznej, buddyjskiej, konfucjańskiej i wielu innych. Wspólnoty żydowskie w czasach biblijnych korzystały z mediacji prowadzonej przez przywódców religijnych lub politycznych[6]. W krajach Dalekiego Wschodu mediacje stanowiły najpopularniejszy sposób rozwiązywania sporów. Głowa rodziny odgrywała taką rolę wobec krewnych, imamowie wobec muzułmanów, przywódca religijny wobec wyznawców. W kulturach Zachodu podobne wskazówki można znaleźć w Biblii. Święty Paweł krytykował w niej wyznawców za prowadzenie spraw sądowych i podawał im alternatywę: „Mówię to, aby was zawstydzić. Bo czyż nie znajdzie

3 D. Czakon, *Zaburzenia postrzegania stron w sytuacjach konfliktowych*, [w:] *Konflikty i mediacje we współczesnej rzeczywistości społecznej*, red. D. Czakon, A. Margasiński, Wydawnictwo AJD, Częstochowa 2007, s. 46.

4 G. Nordhelle, *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Fundacja Inicjatyw Społecznie Odpowiedzialnych, Gdańsk 2010, s. 28.

5 Tamże.

6 Ch.W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 81.

się wśród was ktoś na tyle mądry, by mógł rozstrzygać spory między swoimi braćmi? A tymczasem brat oskarża brata i to przed niewierzącymi" (1 Kor 6,5–6)[7]. Mediacja jest dobrze znana w tradycji Indii, Sri Lanki, Chin, Japonii i innych krajów regionu, w których religia i filozofia hinduizmu oraz buddyzmu kładą nacisk na konsensus społeczny, perswazję moralną oraz poszukiwanie harmonii w stosunkach międzyludzkich[8].

W wielu kulturach przyjęło się, że najstarsze osoby, cieszące się szacunkiem swojego otoczenia, były wyznaczane do rozwiązywania konfliktu z pominięciem systemu sądowniczego.

W czasach współczesnych, w latach 60. XX wieku pojawiła się oficjalna funkcja mediatora w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Mediatorzy zajmowali się najpierw konfliktami międzynarodowymi i występującymi w relacji pracowników z pracodawcami. W późniejszych latach rozszerzono zastosowanie mediacji w sprawach rozwodowych i sąsiedzkich, a nawet kryminalnych. Następnie mediacje zaczęły być praktykowane w Europie[9].

Obecnie mediacje mieszczą się w ramach tzw. ADR-ów (ang. *Alternative Dispute Resolution*), czyli alternatywnych w stosunku do postępowania sądowego sposobów rozwiązywania konfliktów. Należy jednak podkreślić, że w Polsce część postępowań mediacyjnych jest prowadzona we współpracy z sądami i na zlecenie sądów w ramach toczących się postępowań sądowych.

Rola mediatora

Przygotowanie do pełnienia funkcji mediatora obejmuje kształcenie wielu umiejętności. Do najprzydatniejszych w praktyce mediacyjnej zaliczyć należy kompetencje w zakresie komunikacji interpersonalnej. Kluczowa jest tu umiejętność słuchania, parafrazowania, klaryfikacji i odpowiedniego przykazywania informacji. Konieczna jest również umiejętność budowania zaufania, zarządzania rozwiązywaniem sytuacji konfliktowej, inspirowania do prowadzenia negocjacji, wynajdywania opcji możliwych rozwiązań, wychodzenia z impasu. Bardzo ważne są także kompetencje związane z inteligencją emocjonalną, takie jak radzenie sobie ze złością, umiejętność wczucia się w sytuację drugiej strony, dystansowana się, podnoszenia czyjejś samooceny[10].

7 G. Nordhelle, *Mediacja. Sztuka*..., s. 29.

8 Ch.W. Moore, *Mediacje. Praktyczne strategie*..., s. 84–85.

9 G. Nordhelle, *Mediacja. Sztuka*..., s. 29.

10 A. Cybulko, A. Siedlecka-Andrychowicz, *Mediator: role, umiejętności, osobowość*, [w]: *Mediacje. Teoria i praktyka*, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Wolters Kluwer, Warszawa 2009, s. 283–284.

Te umiejętności są niezbędne do odgrywania przez mediatora podstawowych ról, do których najczęściej zaliczana jest pomoc stronom konfliktu we wzajemnej komunikacji i określeniu kwestii do dyskusji, by w konsekwencji dojść do konstruktywnego rozwiązania. Mediator czuwa także nad przebiegiem mediacji, ustala zasady obowiązujące podczas spotkania i stara się zachować równowagę w traktowaniu stron. Powinien również dążyć do zmiany nastawienia stron do siebie nawzajem i do konfliktu, co pozwoli na dojście do porozumienia. Mediator nie ocenia, kto ma rację, ale stara się odkryć prawdziwe interesy stron, często dla nich niewidoczne. Powinien dążyć do uświadomienia stronom konsekwencji braku porozumienia wynikających również z formułowania wygórowanych i nierealistycznych roszczeń. Mediator powinien edukować strony do działania opartego na współpracy, dążeniu do konstruktywnego rozstrzygnięcia. Istotną rolę odgrywa mediator również w zakończeniu sporu poprzez sporządzenie ugody lub pomoc stronom w jej sporządzeniu[11].

Czynniki utrudniające porozumienie

Trudność porozumienia się w sytuacji konfliktu przypisać można różnym czynnikom. Jednym z nich jest specyficzne wzajemne postrzeganie stron, które ten proces utrudnia, o czym była mowa wyżej. W takiej sytuacji mediator, jako obiektywna, niezaangażowana trzecia strona, może być pomocny. Jednak trudność w procesie mediacji może wynikać również z braku gotowości przystąpienia do mediacji jednej ze stron. Gotowość ta może być inna w zależności od tego, czy dany podmiot jest inicjatorem, czy nie-inicjatorem rozwiązania sytuacji w taki sposób. Hanna Przybyła-Basista rozważa taką sytuację w kontekście konfliktów małżeńskich[12]. Zwraca uwagę na to, iż decyzję o rozwodzie podejmuje najczęściej jedna strona, a druga nie jest na nią gotowa (i często nie wyraża na rozwód zgody). Strony, w zależności od tego czy są inicjatorami rozwodu, czy też osobami opuszczanymi, doświadczają innych emocji. Z uwagi na rozbieżność doświadczeń emocjonalnych u inicjatora i nie-inicjatora ten sam czas przystąpienia do mediacji nie jest dla każdego z nich odpowiedni. Inicjator, który zwraca się do sądu z pozwem rozwodowym, odczuwa różnorodne emocje, takie jak złość, obwinianie partnera, poczucie żalu, straty, bezradności, porażki, i podejmuje decyzję o zakończeniu małżeństwa. Natomiast nie-inicjator, czyli

11 Tamże.

12 H. Przybyła-Basista, *Rozwiązywanie konfliktów w kryzysie rozwodowym a psychologiczne uwarunkowania gotowości do udziału w mediacjach rodzinnych*, [w:] *Sytuacje konfliktu społecznego: przyczyny – sposoby rozwiązywania – skutki*, red. D. Borecka-Biernat, Wydawnictwo UW, Wrocław 2015, s. 199–214.

osoba opuszczana, nie dostrzega zagrożenia, stosuje mechanizm zaprzeczania lub bagatelizowania istniejących problemów. Kiedy inicjator ogłasza decyzję o rozwodzie, jest do niej poznawczo i emocjonalnie przygotowany. Nie-inicjator w tym samym momencie jest zupełnie nieprzygotowany. W takiej sytuacji na mediację jest raczej za wcześnie. Strony mają rozbieżne interesy, inicjator myśli zadaniowo, jest gotowy na zmiany i do nich dąży, tymczasem nie-inicjator dąży do utrzymania *status quo*. Dla niego to czas silnych negatywnych emocji i bardzo trudny moment na podejmowanie konstruktywnych działań.

Ciekawym, a nieporuszanym w literaturze czynnikiem utrudniającym porozumienie, może być poziom rozwoju moralnego osób będących w konflikcie.

Odpowiednie kompetencje i przygotowanie mediatora do wykonywania pracy nie obejmują zwykle refleksji na temat kondycji moralnej stron przystępujących do mediacji. A przecież strony mogą być w tej kwestii na różnym etapie, co stanowić może przeszkodę w dojściu do porozumienia. Jednostki posiadają różne poziomy rozumienia moralności i zróżnicowane podejście do działania moralnego w zależności od tego, na jakim etapie rozwoju moralnego same się znajdują.

Jedną z najbardziej znanych, a także znaczących koncepcji rozwoju moralnego jest koncepcja zaproponowana przez amerykańskiego psychologa Lawrence'a Kohlberga (1927–1987). Kohlberg założył w niej, że ludzie przechodzą przez sześć etapów rozwoju moralnego. Przejście od jednego do drugiego etapu ma charakter sekwencyjny, myślenie na nowym etapie zastępuje myślenie z etapu poprzedniego i podąża w kierunku osiągnięcia najwyższej formy, jaką jest autonomia moralna. Koncepcja rozwoju moralnego Kohlberga opiera się na założeniu, że moralność ewoluuje poprzez postępujący proces myślenia, a nie poprzez przyswojenie norm i wartości społecznych.

Etapy w koncepcji Kohlberga są podzielone na trzy poziomy: prekonwencjonalny, konwencjonalny i postkonwencjonalny (autonomiczny)[13]. W obrębie każdego z tych trzech poziomów można wyróżnić dwa etapy. Na poziomie prekonwencjonalnym pierwsze to orientacja na karę i posłuszeństwo, a drugie to indywidualizm i wymiana.. Poziom drugi, konwencjonalny, obejmuje etap dobrych relacji interpersonalnych i utrzymanie porządku społecznego. Poziom najwyższy, postkonwencjonalny, obejmuje etap umowy społecznej i praw jednostki, a także zasad uniwersalnych[14].

13 L. Kohlberg, *Essays on Moral Development*, t. I: *The Philosophy o f Moral Development*, New York: Harper and Row 1981, s. 16.

14 Tamże, s. 17–19.

Jednostka na poziomie przedkonwencjonalnym kieruje się własnymi potrzebami i interesami, a nie regułami życia społecznego. Na tym etapie moralność jest sterowana z zewnętrz poprzez nagrody i kary lub siłę tych, którzy ustanawiają reguły. Jednostka podejmuje decyzje na podstawie konsekwencji swoich działań. Dziecko (lub dorosły będący na tym etapie rozwoju moralnego) kieruje się zwykle własnym zadowoleniem (aby uzyskać nagrodę). Inną motywacją może być działanie w kierunku uniknięcia kary lub ewentualnie wymiana przysług[15]. Wymiana przysług w konsekwencji może się sprowadzać do działania wg prostych norm moralnych przyzwalających na takie zachowania, jak „oko za oko, ząb za ząb" czy „przysługa za przysługę". Tak więc najpierw jednostka postrzega otaczający ją świat społeczny i zachodzące w nim moralne konflikty jedynie z egocentrycznej perspektywy.

Na poziomie konwencjonalnym, który można opisać jako konformistyczny, jednostka zaczyna uznawać normy i reguły społeczne. Moralność została już przez nią w pewnym stopniu zinternalizowana, czego skutkiem jest przestrzeganie norm społecznych nie tylko z powodu nagród i kar, ale też dlatego, że jest to właściwe. Na tym etapie jednostka rozumie i akceptuje społeczne reguły i chce być częścią społeczeństwa, wykazywać wobec niego lojalność i identyfikować się z nim, np. przestrzega prawa, bo uważa, że to właściwe postępowanie[16]. Poziom postkonwencjonalny charakteryzuje się abstrakcyjnym i refleksyjnym podejściem do moralności. Jednostkę na tym etapie charakteryzuje krytyczne myślenie. Ocenia ona normy społeczne i wartości na podstawie własnych zasad, przemyśleń i wartości bez odwoływania się do autorytetu innych osób lub grup przynależności. Poszukuje sprawiedliwości i równości, nawet jeżeli byłoby to związane z łamaniem powszechnie akceptowanych norm, np. może sprzeciwić się nieuczciwemu prawu, które łamie podstawowe zasady etyczne[17]. Jednostka przyjmuje, że istnieją różne punkty widzenia i wartości, a także zaczyna poddawać w wątpliwość reguły i normy społeczne. Podejmuje zatem decyzje na podstawie własnych wartości i przekonań, a nie tylko na podstawie norm społecznych.

Kohlberg uważał, że najwyższy etap moralnego rozwoju to etyka autonomii. Jednostka będąca na tym etapie ma zdolność samodzielnego myślenia i podejmowania decyzji na podstawie własnych przekonań moralnych.

Kohlberg przekonywał, że rozwój moralny nie osiąga ostatecznego punktu, lecz następuje przez całe życie. Uważał, że większość osób osiąga

15 Tamże, s. 16.

16 Tamże, s. 18.

17 Tamże.

etap konwencjonalny i tylko niewielka część rozwija się do etapu postkonwencjonalnego. Jednak każdy człowiek (dziecko) podąża opisanymi etapami, chociaż poruszać się może z różną prędkością i zatrzymać na dowolnym poziomie rozwoju, jednak wg niezmienionej sekwencji[18]. A zatem do kompetencji mediatora powinny należeć również te dotyczące umiejętności oceny poziomu moralnego stron przystępujących do mediacji.

W przypadku osób na różnym etapie rozwoju moralnego mediator może wziąć pod uwagę te różnice i dostosować swoje podejście i strategię mediacji do tych aspektów. Jedną z ról mediatora, o której wspomina się często w literaturze, jest rola nauczyciela. Do niej można zaliczyć również edukację uczestników na temat etapów rozwoju moralnego, co może pomóc uczestnikom procesu mediacji zrozumieć perspektywy innych osób i potencjalne różnice w podejściu do konfliktu.

Mediator może również uwzględnić w procesie mediacji wiedzę dotyczącą specyficznych potrzeb osób na różnym etapie rozwoju moralnego. Na przykład, jeśli uczestnicy są na niższym etapie rozwoju moralnego, mediator może odwoływać się do prostych zasad i norm postępowania, odnosić się do indywidualnych korzyści i kosztów (nagród i kar) uczestnika. Natomiast w przypadku uczestnika na wyższym etapie rozwoju moralnego mediator może skupić się na odwoływaniu się do dobra wspólnego, krytycznego myślenia i autoregulacji.

Chociaż koncepcja Kohlberga była krytykowana m.in. za sposób przeprowadzenia badań[19], na podstawie których powstała, to jednak wydaje się być ważna ze względu na możliwość praktycznego zastosowania w mediacji.

Koncepcja Kohlberga była również krytykowana przez Carol Gilligan – amerykańską psycholożkę, filozofkę i feministkę – za uniwersalizm i pominięcie kobiecego spojrzenia na moralność[20]. Jeżeli chodzi o uniwersalizm, to Gilligan krytykuje moralność opartą na abstrakcyjnych i ogólnych

18 Tamże, s. 120.

19 Kohlberg skupił się na białych chłopcach – mężczyznach w pewnym mieście w Stanach Zjednoczonych, nie uwzględnił więc różnic kulturowych. W metodach Kohlberga krytykowano również to, że wykorzystane w wywiadach dylematy, do których badane osoby miały się odnosić, nie zawsze dotyczyły ich doświadczeń (tylko hipotetycznych, dotyczących np. dorosłych małżonków. Dylematy bardziej odzwierciedlające życie badanych osób mogłyby doprowadzić do innych wniosków).

20 Uwaga ta odnosi się również do Jeana Piageta (z którego Kohlberg czerpał i za którym twierdził, że rozwój ma charakter stadialny i zmierza ku coraz stabilniejszej równowagi). W jego relacji na temat oceny moralnej dziecka (*The Moral Judgment of the Child*, 1932) dziewczęta są na marginesie, są ciekawostką, której poświęca cztery krótkie wpisy w indeksie pomijającym w ogóle „chłopców", bo za „dziecko" uważa mężczyznę. W badaniach, z których Kohlberg wyprowadza swoją teorię, kobiety po prostu nie istnieją. Zob. C. Gilligan, *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London 2003, s. 18.

zasadach, zarzucając jej to, że bywa moralnością bezduszną i okrutną. Aby podać przykład takiej oceny, przywołuje starotestamentową historię Abrahama, który gotowy był poświęcić życie swojego syna, by udowodnić wierność swojej wierze i zasadom. Chcąc pokazać zupełnie inną perspektywę, Gilligan, przywołuje również biblijną historię króla Salomona, do którego trafiły dwie kobiety, aby rozstrzygnął, która z nich jest matką dziecka. Zaproponowane przez króla rozwiązanie, polegające na przecięciu dziecka na pół, byłoby sprawiedliwe (w znaczeniu równego potraktowania stron), a oddanie własnego dziecka innej kobiecie – niesprawiedliwe. Rozwiązanie to było jednak prowokacyjne. Król Salomon wiedział, że prawdziwa matka nie zgodzi się na śmierć własnego dziecka. Wykazał się zatem mądrością i nakazał oddać dziecko kobiecie, która była gotowa oddać je drugiej kobiecie, byleby tylko mogło zachować życie[21]. Kobieta rezygnuje z prawdy, by ratować życie swojego dziecka, Abraham dla swoich zasad był gotów życie własnego dziecka poświęcić.

Kobiece spojrzenie opiera się na etyce współczucia i troski o innych ludzi oraz na uwzględnianiu ich potrzeb i emocji. Koncepcja etyki troski Carol Gilligan to perspektywa moralności, która kładzie nacisk na relacje, empatię i odpowiedzialność za innych[22]. Koncepcja moralności opartej na trosce może mieć również zastosowanie w procesie mediacji, do tworzenia porozumienia uwzględniającego potrzeby i interesy wszystkich stron konfliktu. Mediator, mając na uwadze tę koncepcję, starałby się uwzględnić emocje i perspektywy wszystkich uczestników, dążyć do rozwiązania konfliktu w sposób zrównoważony i sprawiedliwy, mając na uwadze dobro wszystkich stron. Mediator koncentrowałby się nie tylko na osiągnięciu porozumienia, ale również na budowaniu i naprawianiu relacji pomiędzy stronami, promowaniu zrozumienia i empatii, a także zapewnianiu, że decyzje podejmowane są na podstawie dbałości o dobro innych osób.

Koncepcja etyki troski poprzez koncentrację na relacjach i emocjach może być pozytywnym narzędziem w rozwiązywaniu konfliktów, gdyż to one często są przyczyną sporów. Istotne jest, aby mediator był elastyczny i dostosowywał swoje działania do potrzeb i umiejętności uczestników mediacji.

Podsumowanie

Podsumowując niniejsze rozważania, warto jeszcze raz sięgnąć do podręcznikowej definicji mediacji, która wskazuje na to, iż mediacja jest procesem,

21 C. Gilligan, *In a Different Voice*..., s. 104–105.

22 Tamże, *passim*.

w którym strony przy udziale mediatora dążą do wypracowania porozumienia między sobą, opierając się na wzajemnych szacunku i zrozumieniu.

Aby zwiększyć gotowość do mediacji i ułatwić porozumienie, ważne jest podjęcie działań mających na celu wspieranie moralnego rozwoju jednostki, gdyż poziom rozwoju moralnego może wpływać na zdolność jednostki do zrozumienia i akceptacji różnych perspektyw.

W niektórych przypadkach osoby na niższych poziomach rozwoju moralnego mogą mieć trudności ze zrozumieniem i uznawaniem perspektyw osób na wyższych poziomach rozwoju. Jednostka będąca na najniższym etapie rozwoju moralnego może opierać swoje postępowanie na podejściu egoistycznym, skupiając się na własnych interesach i ignorując dobro wspólne. Następnie może działać zgodnie z zewnętrznymi regułami i oczekiwaniami społeczeństwa.

Osoby o niższym poziomie rozwoju moralnego mogą być bardziej skłonne do rywalizacji, walki jedynie o swoje interesy i unikania współpracy. Takie zachowanie utrudnia proces mediacji i osiągnięcie porozumienia satysfakcjonującego dla wszystkich stron.

Natomiast osoby o wyższym poziomie rozwoju moralnego posiadają bardziej złożoną perspektywę moralną, są w większym stopniu gotowe brać pod uwagę uczucia i potrzeby innych, i dążyć do osiągnięcia sprawiedliwych rozstrzygnięć. Empatia takich osób ułatwia dążenie do wzajemnego zrozumienia. Osoby te częściej patrzą na konflikt z szerszej perspektywy, z uwzględnieniem drugiej strony, a także otoczenia. Częściej szukają rozwiązań satysfakcjonujących dla wszystkich stron konfliktu i unikają działań motywowanych egoistycznymi interesami. Osoby o wyższym poziomie rozwoju moralnego są również bardziej skłonne do dialogu i są otwarte na różne punkty widzenia. Dostrzegają swoje błędy i potrafią wyciągać konstruktywne wnioski z docierającej do nich od rozmówcy informacji zwrotnej, co ułatwia proces mediacji. Są również bardziej skłonne do współpracy, co przyczynia się do budowania atmosfery zaufania i współdziałania w procesie mediacji. Dla jednostek znajdujących się na wyższych etapach rozwoju moralnego uczestnictwo w mediacji może być atrakcyjne, ponieważ jednostka rozumie korzyści wynikające z osiągnięcia porozumienia, unikania konfliktów i dbania o dobro wspólne.

Mediacja, poprzez uwzględnienie potrzeb i perspektyw wszystkich podmiotów, jest sposobem propagującym wyższe etapy rozwoju moralnego. Brak gotowości do mediacji może wynikać z tego, iż dana jednostka znajduje się na niższym etapie rozwoju moralnego, skupia się wówczas przede wszystkim na własnych interesach. W takiej sytuacji konieczne może być pobudzanie do rozwoju moralnego jednostki, aby zwiększyć jej gotowość do uczestnictwa w procesie mediacji i dążenia do porozumienia

uwzględniającego również perspektywę innych stron. Może to obejmować edukację w zakresie rozwoju moralnego, promowanie empatii, rozwijanie umiejętności komunikacyjnych i budowanie zaufania.

Bibliografia

Cybulko A., Siedlecka-Andrychowicz A., *Mediator: role, umiejętności, osobowość*, [w]: Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Gilligan C., *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London 2003.

Kohlberg L., *Essays on Moral Development*, t. I: *The Philosophy o f Moral Development*, New York: Harper and Row 1981.

Konflikty i mediacje we współczesnej rzeczywistości społecznej, red. D. Czakon, A. Margasiński, Wydawnictwo AJD, Częstochowa 2007.

Mediacje. Teoria i praktyka, red. E. Gmurzyńska, R. Morek, Wolters Kluwer, Warszawa 2009.

Moore Ch.W., *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.

Nordhelle G., *Mediacja. Sztuka rozwiązywania konfliktów*, Fundacja Inicjatyw Społecznie Odpowiedzialnych, Gdańsk 2010.

Sytuacje konfliktu społecznego: przyczyny – sposoby rozwiązywania – skutki, red. D. Borecka-Biernat, „Prace Psychologiczne" 2015, 63, nr 3601.

Thomas K.W., Kilmann R.H., *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. CPP*, Incorporated, 2007.

Gotowość do zawarcia ugody w mediacji a rozwój moralny

Streszczenie

Poniższe opracowanie stara się poszerzyć rozumienie funkcji mediatora w procesie mediacyjnym. Wychodząc od wskazania mediatora jako osoby bezstronnej, niezaangażowanej w spór, pełniącej ściśle określaną w podręcznikach do mediacji funkcję, płynnie przechodzi do ustalenia, dlaczego rozwój moralny jednostek ma znaczenie dla procesu mediacji oraz uczestniczących w nim osób.

Słowa kluczowe: konflikt; Lawrence Kohlberg; mediator; proces mediacji; rozwój moralny

Dorota Czakon-Tralski – doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt na Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (Instytut Dziennikarstwa i Stosunków Międzynarodowych). Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół problemów społecznych, migracji i konfliktów (strategii rozwiązywania konfliktów).

Readiness to Reach a Settlement in Mediation Depending on Moral Development

Abstract

The elaboration below tries to broaden the understanding of a mediator's function in the mediation process. Starting from understanding the mediator as an impartial person, disengaged in the conflict, performing a precisely defined function, moves smoothly into figuring out why moral development of individuals matters in the mediation process and the people participating in it.

Keywords: conflict; Lawrence Kohlberg; mediator; mediation process; moral development

Dorota Czakon-Tralski – doctor of humanistic science in Sociology, a lecturer at the University of the National Education Commission, Krakow (Institute of Journalism and International Relations). Her scientific interests focus on social problems, migration and conflicts (Strategies for Conflict Resolution).