



I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Projekts

1DP/1.5.2.2.2/12/APIA/SIF/204/94

**“Mediācijas jomā darbojošos biedrību kapacitātes celšana
mediācijas pakalpojuma attīstīšanā”**

Pētījums par ārvalstu pieredzi

**Autore Ulla Zumente-Steele,
mediatore un lektore**

Rīga, 2013.gads

Pētījums sagatavots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu. Par pētījuma saturu atbildīga autore.

Saturs

Ievads.....	3
1. Starptautiskais mediācijas institūts	5
2. Nīderlande - fona informācija	6
2.1. Mediatoru mācības	8
2.2. Nīderlandes Mediācijas institūts.....	8
2.3. NMI reģistrētā mediatora kandidāta eksaminācija.....	9
2.4. Prasības tālākizglītībai NMI reģistrētajiem mediatoriem.....	10
3. Austrija – fona informācija	10
3.1. Mediatoru izglītība un kvalifikācija.....	11
3.2. Mediatoru tālākizglītība.....	12
3.3. Mediatoru reģistrācija.....	13
3.4. Mediācijas mācību institūcijas.....	13
4. Īrija – fona informācija	14
4.1. Ģimenes mediācijas dienests	14
4.2. Īrijas Mediatoru institūts.....	16
4.3. Mediatoru mācību kursi	18
4.4. Mediatoru tālākizglītība.....	20
4.5. Īrijas Komerctrīdu mediācijas asociācija.....	21
5. Anglija un Velsa - fona informācija.....	21
5.1. Civillietu mediācijas padome.....	22
5.2. Ģimenes mediācijas padome.....	23
6. Kanāda – fona informācija	24
6.1. Kanādas ADR Institūts	25
Pielikums Nr. 1. Piemērs profesionālu mediatoru akreditācijai	30
Pielikums Nr. 2. Īrijas Mediatoru institūta sertificēta mediatora pārbaudījums....	33
Pielikums Nr. 3. Mediatora novērtēšanas vadlīnijas	36
Pielikums Nr. 4. Kanādas ADR Institūta <i>zvērināta mediatora</i> prasmju novērtējums.....	39
Pielikums Nr. 5. Kanādas ADR Institūta mediatoru kompetenču vadlīnijas.....	41
Pielikums Nr. 6. Vācija - mediatoru izglītības saturs	46
Pielikums Nr. 7. NMI Professional profile of a mediator.....	49
Pielikums Nr. 8 Code of Conduct for NMI Mediators	53
Pēcvārds	60
Pētījumā izmantotie avoti	61

Ievads

Pētījuma mērķis ir izziņāt un apkopot atsevišķu ārvalstu pieredzi jautājumos, kas šobrīd aktuāli Mediācijas padomei Latvijā – mediatoru kvalifikācijas prasību un standartu regulējuma izstrāde, mediators profesionalitātes novērtēšanas kritēriji un formas, mācību programmu sertifikācija, prasības mācību saturam un apjomam, profesionālā tālākizglītība, mediācijas pakalpojuma kvalitātes uzraudzība un kontrole, ētikas kodeksa izstrāde. Atbilstoši šīm vajadzībām izvēlētas arī pētījumā aplūkotās atsevišķās valstis un praktiskie piemēri¹.

Mediācijas padomē darbojošos biedrību biedriem (2013.gadā to skaits pārsniedz 100)², autores skatījumā, visiem ir priekšzināšanas par mediāciju, tās attīstības norisēm valstī, mediācijas likumprojekta virzību, tāpēc autorei ir priekšstats, ka galvenajai mērķauditorijai pamatjēdzieni ir zināmi un interesentiem informācija un definīcijas pieejamas.³ Daudzi šogad aktīvi iesaistījušies Padomes projekta ietvaros organizētos semināros, „apaļo galdu” diskusijās reģionos un galvaspilsētā, un pētījums dos artavu viedokļu apmaiņā, kas aizsākusies un turpinās radošās ideju apspriedēs Mediācijas padomes darba grupās un komisijās.⁴

Pēdējā desmitgadē veikti globāli salīdzinošie pētījumi par tiesiskā regulējuma un prakses attīstību mediācijā⁵, kuru autori ir secinājuši, ka „mediatoru un mediācijas asociāciju regulējumu raksturo vispārīga attīstības tendence: jo ilgāk pastāv un plašāk izplatās mediācija kā strīdu risināšanas procedūra, jo aptverošāks un intensīvāks kļūst mediatoru regulējums. [...] No vienas puses, normu radīšana ir reakcija uz kļūdām un ļaunprātīgas izmantošanas, kas izriet no strīdnieku un mediatoru patstāvīgas darbības plašajām iespējām. No otras puses, jauni noteikumi tiek radīti ar mērķi

¹ Citu valstu pieredze iepriekš aplūkota LR MK 2009.g.17.februārī atbalstītajā koncepcijā "Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā" – dokuments pieejams http://www.mediacija.lv/?Kas_ir_medi%20cija%3F

² Plašāka informācija par Mediācijas padomi pieejama www.mediacija.lv

³ Piemēram, kas ir „tīrā” jeb „privātā” mediācija, „tiesu atvasinātā” un „tiesu” mediācija utt. paskaidrots Koncepcijā "Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā" (skat. l.atsauci). Mediācijas padomes mājas lapā www.mediacija.lv ir pieejamas definīcijas, rokasgrāmatas, konferenču materiāli un citi latviski tulcoti vai jaunradīti resursi.

⁴ Biedrības „Mediācijas padome” ietvaros darbojas Mediatoru sertifikācijas komisija, Mācību programmu sertifikācijas komisija, Ētikas komisija.

⁵ Skat. pētījumā izmantoto avotu sarakstu.

iedrošināt mediācijas izmantošanu, sniedzot priekšrocības un paverot jaunas darbības iespējas”.⁶

Tomēr tas nenozīmē, ka visas tiesību sistēmas tiekotas uz kādu absolūtu regulācijas pakāpi. Visdažādāko valstu un sistēmu pētījumos nekas neliecina par regulējuma apjoma un intensitātes tuvināšanos vai sakritību [...] pastāv sistēmas ar pavisam nelielu regulējumu no valsts puses (Nīderlande, Anglija), gan tādas, kurās mediāciju valsts regulē izteikti spēcīgi (Austrija).⁷

Dažādības-harmonizācijas dilemma ir globāla mūsdienu realitāte un „dažādās tiesību sistēmas ar atšķirīgajām procesuālajām un materiālajām normām, papildinātas ar valodas, kultūras, politisko un sociālo struktūru atšķirībām un cilvēka uzvedības iracionalitāti, ļauj ieraudzīt daudzdimensionālo juridiskās daudzveidības būtību”.⁸ Abi fenomenī – dažādība un harmonizācija – ir svarīgi un spriedze starp abām vērtībām ir vitāla, lai sasniegtu ilgtspējīgu un atsaucīgu starptautiskās mediācijas praksi.⁹ Mediatoru un profesoru Nadjas Aleksanderas skatījumā, Eiropas Savienības Mediācijas direktīva atbalsta dalībvalstu regulējuma formu dažādību, taču starptautiski harmonizācija pamanāma tajā, ka konkrēti mediācijas jautājumi tiek regulēti konkrētās formās. Piemēram, mediācijas procesa noteikumus, mediatoru akreditācijas standartus vairums jurisdikciju atstāj pašregulācijas ziņā, tos pārsvarā var atrast institucionālajās vadlīnijās, ne likuma normās (izņēmums ir Austrija).¹⁰

Mediatoru darbības „profesionalizācijas” procesu raksturo arī konkrētu profesiju mēģinājumi monopolizēt mediāciju (bieži tā ir jurista profesija) vai ierobežot profesiju klāstu (piemēram, nosakot, ka tikai juristi, psihologi, sociālie darbinieki var kļūt par mediatoriem), tomēr tie kopumā izrādījušies neveiksmīgi.¹¹ Izpratne par mediācijas starpdisciplināro raksturu un jomu daudzveidību tās piemērošanā atspoguļojas mācību programmu satura attīstībā un mediatoru kopienas locekļu dažādībā.

⁶ Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Ch.1 „*Mediation: Comparison of Laws, Regulatory Models, Fundamental Issues*”, Oxford University Press, 2013, 79.lpp

⁷ Skat.iepriekšējo atsauci.

⁸ Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) Nadja Alexander „Harmonisation and Diversity in the Private International Law of Mediation”, 144.-145.lpp.

⁹ Skat.iepriekšējo atsauci, N.Alexander.

¹⁰ Skat.iepriekšējo atsauci, N.Alexander, 154.-155.lpp

¹¹ Nadja Alexander (ed.) *Global Trends in Mediation*, Second Edition, Kluwer Law International, 2006, 32.lpp.

Viens (iespējams - vienīgais) izņēmums šajā ziņā ir Turcija, kas 2012.gadā pieņēma likumu par mediāciju civiltiesiskos strīdos (likums stājas spēkā 2013.gada jūnijā), kas ierobežo mediatoru loku, attiecinot tikai uz formālu juridisko izglītību ieguvušiem un 5 gadus jurista profesijā nostrādājušiem kandidātiem (ir arī papildu prasības).¹²

Daudzviet pasaulē, taču jo īpaši Eiropas valstīs, vērojama liela dinamika mediācijas attīstībā¹³ un bieži organizāciju publicētajā informācijā var atrast piezīmes par jaunu vadlīniju un dokumentu tapšanu. Interesanta tendence ir procesu attīstība ne tikai valstu robežās, bet arī ar starptautiskas sadarbības pašregulācijas palīdzību, piemēram, Starptautiskā mediācijas institūta darbība, mediatoru starptautisku tīklu izveide ar vienotas prakses noteikumiem¹⁴ u.c.

1. Starptautiskais mediācijas institūts

Starptautiskais mediācijas institūts¹⁵ (SMI), saskaņā ar tā publicēto informāciju, ir vienīgā organizācija pasaulē, kas „pārvar vietējās jurisdikcijas, lai attīstītu globālus profesionālos standartus pieredzējušiem mediatoriem un uz sadarbību orientētiem advokātiem un domstarpību risināšanas speciālistiem”.¹⁶ Institūta veidotāju skatījumā globālu standartu priekšnosacījums ir „profesijas ekspertu konsekventa augstu prakses standartu starptautiska izstrāde, pārbaude un īstenošana dzīvē”. Institūta komisija ir izveidojusi kritērijus mediatoru kvalifikācijas novērtēšanas programmām, kuru oficiālā piemērošana sākās 2009.gadā (šobrīd pastāv 27 programmas 19 valstīs), tādējādi individuāli mediatori var iegūt Institūta sertifikāciju, izmantojot novērtēšanas procedūru kādā no atzītajām novērtēšanas programmām. No tā pirmsākumiem šo mehānismu ir izmantojuši 400 mediatoru no 45 valstīm.

¹² Turkey: Mediation In Civil Disputes. Article by Alper Uzun, Erdem & Erdem Law

<http://www.mondaq.com/x/231562/Arbitration+Dispute+Resolution/Mediation+in+Civil+Disputes>

¹³ Tas visvairāk saistīts ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 21. maija direktīvas 2008/52/EK par konkrētiem mediācijas aspektiem civillietās un komercietās ieviešanu un Apvienoto Nāciju Starptautiskās tirdzniecības tiesību komisijas (UNCITRAL) 2002. gada Parauglikumu par samierināšanu starptautiskajā komerciālo darījumu sistēmā.

¹⁴ Par Starptautisko mediācijas institūtu skat. pētījumā tālāk. Savukārt piemērs mediatoru tīklam ir 2012.gadā izveidotais starptautiskās ģimenes mediācijas mediatoru tīkls ar konkrētu mediācijas modeli un principiem jeb „TIM projekts” <http://www.crossbordermediator.eu/who-we-are> un <http://www.mikk-ev.de/english/eu-training-project-tim/>, skat. arī Sybille Kiesewetter and Christoph C.Paul (eds.) Cross-Border Family Mediation, Wolfgang Metzner Verlag, 2011, 50.un 93.lpp.

¹⁵ Angliski *International Mediation Institute* – saīsināti *IMI*.

¹⁶ <http://www.imimmediation.org/about-imi>

SMI piedāvā uzticamības zīmogu kvalitatīvai mediācijai, nevis pieprasot vienādus standartus, bet ar saskaņotu mehānismu palīdzību kā, piemēram, kolēģu-mediatoru un klientu vērtējuma izmantošanu, mediatoru profesionālā kodeksa raksturiezīmēm – caurskatāmību, uzticamību, kompetenci, konfidencialitāti un neitralitāti.¹⁷ Mērķis ir harmonizēt mediatoru sertifikācijas prasības pakalpojuma sniedzējiem publiskajā un privātajā sektorā, nevis unificēt nacionālās likumdošanas normas.¹⁸

Pētījumā tālāk aplūkots Nīderlandes Mediācijas institūts ir piemērs SMI atzītai mediatoru kvalifikācijas novērtēšanas programmai. Savukārt pētījuma pielikumu sadaļā ir sniegts praktiska piemēra tulkojums mediatoru akreditācijai saskaņā ar Starptautiskā mediācijas institūta kvalitātes prasībām Starptautiskajā konfliktu risināšanas institūtā Honkongā.

Interesants ir fakts, ka Starptautiskais mediācijas institūts piedāvā arī mediācijas advokātu sertifikācijas procedūru (citiem vārdiem – „mediācijai draudzīgu” advokātu atzīšanu), lai veicinātu zinošus un prasmīgus juridiskos konsultantus, kuri sekmīgi var pārstāvēt, piedalīties un atbalstīt klientus mediācijā vai pārrunu procesā. Mediācija var neizdoties tā iemesla dēļ vien, ka strīdnieku pārstāvji uzvedas kā tiesas zālē, nevis pārrunu procesā.¹⁹ Spēja sasniegt risinājumus, kas klientiem būtu neiespējami tiesvedībā vai šķīrējtiesā, bet ir izdevīgāki (finansiāli, laika un sociālo resursu ietaupījumi) un iespējami ar mediācijas procesa palīdzību, pieprasa cita veida zināšanas, prasmes un attieksmi arī no advokātiem.

2. Nīderlande - fona informācija

Nīderlandē mediācija mūsdienu izpratnē sāka attīstīties 1980.gados sākotnēji ģimenes lietās, bet ātri izplatījās arī citās tiesību jomās. Nīderlandes Mediācijas institūta (NMI)²⁰ izveide 1993.gadā tiek uzskatīta par būtisku soli tālākā mediācijas attīstībā valstī, to izveidoja profesionālu juristu grupa, kas jau sākotnēji meklēja ciešu kontaktu ar valdību, lai tā popularizētu mediāciju. Valdība atsaucās un mediācijai Nīderlandē vienmēr ir bijis liels atbalsts no valdības puses (pētījumi par alternatīvo domstarpību risināšanas veidu perspektīvu tiesvedības procesos, pilotprojekti pie tiesām utt.)²¹.

¹⁷ Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) Nadja Alexander „Harmonisation and Diversity in the Private International Law of Mediation”, 164.lpp.

¹⁸ Skat. iepriekšējo atsauci, 164.lpp.

¹⁹ <http://imimediation.org/mediation-advocacy-criteria>

²⁰ Par Nīderlandes Mediācijas institūtu plašāka informācija pētījuma nākamajā daļā.

²¹ Liane Schmiedel “Mediation in the Netherlands: Between State Promotion and Private Regulation”, Chapter 13 of Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective*,

Nīderlandē pastāv divi galvenie mediācijas modeļi: privātā mediācija (Latvijā to dokumentos bieži apzīmē kā "tīro mediāciju") un tiesu atvasinātā. Savukārt trešais modelis - tiesu mediācija - nav holandiešu tiesību kultūras daļa un Tieslietu ministrija ir bijusi „pret” šo modeli jau ideju apspriedes līmenī.

Tiesu atvasinātās mediācijas attīstība (kad tiesās ieviesa konsultāciju sistēmu klientu virzīšanai uz mediāciju) veicināja visaptverošas mediācijas statistikas ieviešanu un 2011.gada dati liecina, ka Nīderlandē ir notikuši 52000 mediācijas procesi (šie skaitļi krietni pārsniedz notikušo šķīrējtiesas procesu statistiku), no tiem vairāk nekā trešdaļa bija ģimenes lietās, ceturtda daļa – darba lietās, pārējie – kopienas, administratīvie, biznesa un citi strīdi.²²

Mediatora profesija Nīderlandē netiek regulēta un principā mediatoram nav jāsertificējas vai jāreģistrējas, tāpat likumos nav noteiktas prasības mediatoru izglītībai²³. Atšķirība prasībās sākas brīdī, kad mediators vēlas piedalīties valsts finansētās mediācijas programmās, piemēram, vadīt mediācijas procesus valsts pārvaldes struktūras *Raad voor Rechtsbijstand* (analoģiska Juridiskās palīdzības administrācijai Latvijā) līdzfinansētajā mediācijas sistēmā.

Šiem mediatoriem ir jābūt reģistrētiem NMI, izveidotai prakses vietai, profesionālās darbības civiltiesiskās atbildības apdrošināšanai, kā arī jāapliecina gatavība uzsākt mediāciju divu nedēļu laikā no pieprasījuma saņemšanas un darboties saskaņā ar NMI mediatoru rīcības kodeksu, tā noteikto kārtību sūdzību izskatīšanai un mediatoru disciplināratbildībai.²⁴ Juridiskās palīdzības ietvaros praktizējošo mediatoru atlīdzību regulē valsts.²⁵

Tātad praksē var izšķirt "NMI reģistrētos mediatorus", kam jāizpilda administratīvie kritēriji, un "citus/pārējos mediatorus".

Oxford University Press, 2013, 699.lpp. Skat. arī Annie de Roo and Rob Jagtenberg, *Mediation in the Netherlands: Past - Present - Future*, vol 6.4 ELECTRONIC JOURNAL OF COMPARATIVE LAW, (December 2002), <http://www.ejcl.org/64/art64-8.html>

²² *Promotion and legislation on mediation in The Netherlands* by Machteld Pel, Pel Mediation Kluwer Mediation Blog 07 Mar 2012 <http://kluwermediationblog.com/2012/03/07/promotion-and-legislation-on-mediation-in-the-netherlands/> Dati iegūti galvenokārt no mediatoru aptaujām, kas ir saistīti ar NMI, bet var neaptvert daļu privāto mediāciju, kuras oficiāli netiek uzskaitītas.

²³ Liane Schmiedel (Klaus J. Hopt and F. Steffek), 747.lpp.

²⁴ Turpat, 718.lpp.

²⁵ Turpat, 718.lpp.

2.1. Mediatoru mācības

Topošo mediatoru mācības Nīderlandē piedāvā privātās institūcijas un dažas universitātes, kuru prasības audzēkņu uzņemšanai un kursu saturam atšķiras. Vairākums institūciju pieprasa vismaz bakalaura grādu, daudzas noteikušas papildprasību - profesionālo pieredzi, dažas uzņem kursa dalībniekus pēc īpaša iestājesāmena nokārtošanas.²⁶

Mācību ilgums variē no 5 dienu intensīva formāta kursiem nedēļas nogalēs līdz 21 dienai vairāku mēnešu periodā. Vienas dienas studiju apjoms ir no 6 līdz 10 stundām.

Saturiski kopīgie elementi ir pamata kompetences, ieskaitot pārrunu vadību, sarunu tehnikas (t.s. Hārvardas modelis) un neirolingvistiskās programmēšanas principus. Papildu temati ir mediācijas dažādie paveidi (veicinošā, vērtējošā), mediācijas pielietošanas jomu specifiskās sociālās problēmas un juridiskie aspekti. Lielākajā daļā mācību kursu ietvertas gan praktiskās nodarbības (mediācijas simulācijas, lomu spēles, pašnovērtējums un atgriezeniskā saite), gan teorētiskās daļas²⁷. Sastopami arī specializētie kursi, piemēram, par ģimenes mediatoru var mācīties *Centrum voor Conflictantering*.²⁸

2.2. Nīderlandes Mediācijas institūts

Nederlands Mediation Instituut NMI ir privāta bezpeļņas organizācija - nodibinājums (angliski *foundation*, holandiešu valodā *stichting*). Tā darbojas kā neatkarīga mediācijas kvalitātes organizācija valstī un valdība ir gadiem subsidējusi NMI tās mērķu sasniegšanai.²⁹ NMI ir izveidojusi nacionāla līmeņa kvalitātes nodrošināšanas sistēmu, kuras mērķis ir nodrošināt pārredzamu, objektīvu, dinamisku, pārbaudāmu un neatkarīgu mediācijas un mediatoru kvalitātes atbilstību izvirzītajām prasībām³⁰.

NMI uztur strikti neatkarīgu pozīciju sabiedrībā, tas ir, pati neveic mediatoru apmācību (tikai sertificē mācību programmas) un nepiedāvā mediācijas pakalpojumu.

²⁶ Liane Schmiedel (Klaus J. Hopt and F. Steffek), 747.lpp.

²⁷ Liane Schmiedel (Klaus J. Hopt and F. Steffek), 747.lpp.

²⁸ Vairāk informācijas <http://www.cvc.nl/studies/categorie/4/trainingen-voor-mediators/>

²⁹ Machteld Pel *Referral to Mediation. A practical guide for an effective mediation proposal*, Sdu Uitgevers The Hague, 2008, 132.lpp. un *Promotion and legislation on mediation in The Netherlands* by Machteld Pel, Pel Mediation Kluwer Mediation Blog

³⁰ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models.php

Nīderlandes Mediācijas institūts:

- veic mediatoru novērtēšanu (eksamināciju),
- uztur publiski pieejamu NMI reģistrēto mediatoru reģistru,
- ir formulējis mediācijas procesa noteikumus un līgumu paraugus,
- ir izstrādājis mediatoru rīcības kodeksu,
- noteicis sūdzību formālo izskatīšanas kārtību un mediatoru disciplināratbildības noteikumus.³¹
- NMI uzdevumos ietilpst arī sniegt neatkarīgu informāciju pētījumiem, veicināt daudzpusējās konsultācijas par mediācijas attīstību valstī³².

Līdz 2011.gadam NMI apliecināja divu veidu mediatoru titulus: *NMI reģistrētais* un *NMI sertificētais* mediators. Abu nosaukumu lietošana saņēma daudz kritikas par patērētāju apjukumu, jo radās grūtības izprast atšķirību.

No 2012.gada 1.janvāra ir mainīta NMI sistēma, un NMI izmanto titulu *NMI reģistrētais mediators*. Galvenās prasības: apgūts mediācijas mācību kurss kādā no NMI apstiprinātajām institūcijām, nokārtots eksāmens ar teoriju un praktisko prasmju novērtējumu ("dzīvu" lomu spēli vai video – skat. sadaļā par NMI reģistrētā mediatora kandidāta eksamināciju), iesniegts apliecinājums par labu uzvedību (*certificate of good conduct*). Visas šīs darbības jāveic divu gadu laikā kopš mācību kursa pabeigšanas, ja mediators vēlas reģistrēties pie NMI.

2.3. NMI reģistrētā mediatora kandidāta eksaminācija

NMI ir uzticējusi mediatoru eksamināciju *Examenbureau Intop* (eksaminācijas institūts). Saskaņā ar 2012.gadā pieņemto reglamentu teorētiskā zināšanu pārbaude rakstiska testa formātā ilgst 2 stundas un sastāv no 50 jautājumiem, atbildot jāizvēlas viens no četriem variantiem. Eksāmena sekmīgai nokārtošanai nepieciešami ne mazāk kā 36 pareizi atbildēti jautājumi.³³

Saturiski jautājumi iedalīti šādās tematiskajās grupās:

- Mediācijas teorija un metodes (10 jautājumi)

³¹ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_complaints_scheme.php

³² http://www.nmi-mediation.nl/english/about_nmi.php

³³ <http://www.mediationtoets.nl/index.php/joomla/theorieexamen/thexinfo>. No 2013.gada 1.janvāra maksa par teorētisko pārbaudījumu noteikta 236 eiro (ieskaitot PVN 21%)

- Konfliktu un komunikācijas teorija (9 jautājumi)
- Pārrunu vadības un lēmumu pieņemšanas teorija (8 jautājumi)
- Profesionālās prasmes un intervences (9 jautājumi)
- Ētika un profesionālās darbības noteikumi (6 jautājumi)
- Juridiskie aspekti (8 jautājumi)

Kandidāta profesionālo prasmju pārbaude var notikt divējādi (brīva izvēle):

- 1) vadot mediācijas procesu „dzīvas” lomu spēles veidā neatkarīgas komisijas klātbūtnē vai
- 2) iesniedzot komisijai lomu spēles video ierakstu.³⁴

2.4. Prasības tālākizglītībai NMI reģistrētajiem mediatoriem

- 48 kredītpunkti trīs gadu laikā,
- Praksē vadīto mediācijas procesu skaitam jābūt ne mazāk kā 9 trīs gadu periodā. No tām ne vairāk kā 3 var būt komediācijas. Minimālais kopējais mediācijas kontaktstundu skaits - 36.

3. Austrija – fona informācija

Austrijā mediācija ir atzīta kopš 1980.gadu beigām (sākotnēji tā attīstījās krimināllietās kā mediācija starp cietušo un vainīgo), tiesiskais regulējums ģimenes lietās tika pieņemts 1999.gadā un Eiropā pirmo mediācijas likumu³⁵ pieņēma tieši šī valsts 2003.gadā. Tas ir ietekmējis citu reģiona valstu, īpaši Vācijas, likumdošanas attīstību šajā jomā³⁶. Pieprasījums pēc mediācijas pakalpojuma Austrijā ir pieaudzis, kā uzskata kāds nesen publicētā pētījumā piedalījies biznesa strīdu mediators, ne tikai lielajos ražošanas uzņēmumos, bet arī visa veida privātās, publiskās un nevalstiskās organizācijās, kas piedalās valsts ekonomiskajā dzīvē, piemēram, veselības aprūpes, izglītības institūcijās un pat reliģiskajās organizācijās³⁷. Austrijā pastāv privātās un tiesu atvasinātās mediācijas modeļi.

³⁴ <http://www.mediationtoets.nl/index.php/joomla/assessment/keuze>

³⁵ Likums par mediāciju civiltiesībās (tas attiecas tikai uz civiltiesiskajiem strīdiem – aut.).

³⁶ Markus Roth and David Gherdane “*Mediation in Austria: The European Pioneer in Mediation Law and Practice*”, Chapter 4 in Klaus J. Hopt and F. Steffek, 249.lpp.

³⁷ Ewald Filler “*Commercial mediation in Europe. An Empirical Study of the User Experience*”, Kluwer Law International, 2012, 37.lpp. Strīdu spektrs ir plašs – saistīts gan ar tirgus pozīciju, gan līderības un biznesa procesu vadības jautājumiem.

Likums par mediāciju civillietās definē mediāciju, nosaka procedūru un prasības mediatoru sarakstā iekļaujamiem profesionāļiem, civilstrīdu mediācijas mācību kursu un institūciju apstiprināšanas kārtību, mediatoru tiesības un pienākumus u.c. aspektus.

Pēc izvērstām diskusijām likumdevēji atmeta sākotnējo priekšlikumu par mediatoru sertificēšanas procedūru, tā vietā ieviešot Tieslietu ministrijas izveidotu mediatoru saraksta uzturēšanu. Taču mediatoram Austrijā nav obligāti jābūt reģistrētam ministrijas mediatoru sarakstā, mediāciju drīkst piedāvāt arī privāti praktizējoša pašnodarbināta persona, neizmantojot „reģistrēta mediators” nosaukumu³⁸.

Pamatojoties uz Eiropas Mediatoru rīcības kodeksu³⁹, Austrijas mediatoru apvienība (*Österreichische Netzwerk Mediation*) izstrādājusi savu kodeksu, kas ir vispārīgi piemērojams un nav obligāts.⁴⁰

3.1. Mediatoru izglītība un kvalifikācija

Reģistrēto mediatoru izglītības un kvalifikācijas jautājumus Austrijā regulē gan mediācijas likums, gan izvērstāki Tieslietu ministrijas izdoti noteikumi par mediatoru mācībām. Tie nosaka mācību saturu, teorētisko un praktisko nodarbību apjomu un specializācijas tematus jomās, ko skar mediācijas likuma nosacījumi⁴¹.

Mācību mērķis ir nodrošināt mediatoriem pietiekamas zināšanas un prasmes vadīt mediāciju. Saturiski teorijas galvenās tēmas ir:

- Mediācijas principi un vēsture, mediācijas modeļi,
- Mediācijas process, metodes un stadijas ar orientāciju uz pārrunu vadību un risinājumu meklēšanu,
- Komunikācijas pamatprincipi un tehnikas konflikta situācijās,
- Konflikta analīze,
- Mediācijas metodes un pielietojuma jomas,
- Ievads personības psiholoģijas teorijās, grupu psiholoģijas pamati, intervences psihosociālās formas, dzimumu lomas,
- Ētiskie jautājumi mediācijā,
- Juridiskie aspekti,

³⁸ Markus Roth and David Gherdane (Klaus J. Hopt and F. Steffek), 307.lpp.

³⁹ Latv.val. pieejams biedrības “Mediācija un ADR” mājas lapā sadaļā Kvalitāte / Ētikas kodekss <http://www.mediacija.lv/ADR/>

⁴⁰ Markus Roth and David Gherdane, 257.lpp un <http://www.servicestellemediation.at/Ethikrichtlinien.pdf>

⁴¹ Markus Roth and David Gherdane, (Klaus J. Hopt and F. Steffek eds.) 304.lpp.

- Mediācijas biznesa pamati.

Mācību praktiskā daļa sastāv no:

- Individuālās pašapzināšanās un sevis atklāšanas grupu vingrinājumiem,
- Mediācijas praktiskas piemērošanas, izmantojot lomu spēles, simulācijas un strukturētas pārdomas,
- Grupu darbu,
- Gadījumu analīzes,
- Piedalīšanās supervīzijās un reālās mediācijās.

Oficiāli pieprasītais mācību apjoms personām bez iepriekšējām priekšzināšanām un pieredzes ir 365 stundas ne mazāk kā 3 semestru periodā, kamēr tiem, kam ir pieredze un zināšanas, tas ir 220 stundas. Noteikumi paredz iespēju daļēji pielīdzināt iepriekš iegūtu izglītību un profesionālo pieredzi, kas attiecas uz mediācijai būtiskām prasmju un zināšanu jomām.⁴²

Tomēr pat profesijas, kas ir tuvas mediatora profesijai, nevar pilnībā aizstāt mediācijas mācību kursa apguvi. Attiecīgi praktizējošiem juristiem, grāmatvežiem un nodokļu konsultantiem ir dota iespēja saīsināti apgūt teorētisko sadaļu par juridiskajiem aspektiem, mediācijas ekonomisko kontekstu un uz pusi samazināt praktisko mācību daļu. Savukārt savā profesijā reģistrētiem psihoterapeitiem, psihologiem, sociālajiem darbiniekiem un konsultantiem, kam ir vismaz trīs gadu profesionālā darba pieredze, ir iespēja saīsināti apgūt teorētiskās mācību daļas par komunikāciju, konflikta analīzi, personību teorijām un uz pusi samazināt praktisko mācību daļu.⁴³

Par mediatoru var mācīties jebkuras profesijas pārstāvji un galvenais kritērijs iekļaušanai ministrijas mediatoru sarakstā ir mediatora profesionālā kvalifikācija (mediatora prasmes, zināšanas, izpratne).

3.2. Mediatoru tālākizglītība

Mediatoru tālākizglītības prasības ir noteiktas mediācijas likumā – ne mazāk kā 50 mācību stundas piecu gadu periodā, par kurām mediatoriem jāiesniedz apliecinājumu Tieslietu ministrijai.

⁴² Markus Roth and David Gherdane, turpat 305.lpp.

⁴³ Markus Roth and David Gherdane, turpat 305.-306.lpp.

3.3. Mediatoru reģistrācija

Nosacījumi kandidāta reģistrācijai Tieslietu ministrijas reģistrēto mediatoru sarakstā:

- Vecums ne mazāk kā 28 gadi,
- Profesionāli kvalificēts (pabeigtas mediatoru mācības),
- Uzticības cienīgs,
- Civiltiesiskās atbildības apdrošināšana.

Mediācijas likumam stājoties spēkā, reģistrēto mediatoru skaits Austrijā strauji pieauga no 993 mediatoriem 2004.gadā līdz 3600 mediatoriem 2007.gadā. Pēc pirmā piecu gadu perioda iztecēšanas un pārreģistrācijas prasības to skaits ir nokrities līdz apmēram 2400. Tiek lēsts, ka uz katrām miljons iedzīvotājiem Austrijā ir 300 reģistrēto mediatoru.⁴⁴

3.4. Mediācijas mācību institūcijas

Mediācijas mācību institūciju un atsevišķu mācību kursu reģistrācijas kritēriji un noteikumi Tieslietu ministrijā:

- Mācību kursa atbilstība likumā noteiktajam mērķim nodrošināt mediatoriem pietiekamas zināšanas un prasmes vadīt mediāciju,
- Jāpierāda darbības ilgtspēja un jāiesniedz gada pārskati (attiecas tikai uz mācību organizācijām, ne atsevišķu kursu reģistrāciju),
- Mācību programmai jā sastāv no atkārtotiem un dažādiem mācību moduļiem,
- Mācībspēku kvalifikācija,
- Grupas dalībnieku skaits 10-25; papildprasība – ne mazāk kā 2 mācību vadītāji grupās, kur dalībnieku skaits pārsniedz 20. Kursos, kas orientēti uz teorētisko zināšanu apguvi, pieļaujamais dalībnieku skaits ir 30,
- Kurša programmas struktūras un satura atbilstība normatīvu regulējuma prasībām,
- Finanšu plāns,
- Kvalitātes novērtēšanas mehānismi, skaidri formulēti un dalībniekiem pieejami reģistrācijas, samaksas, apmeklējuma u.tml. nosacījumi.

⁴⁴ Markus Roth and David Gherdane, (Klaus J. Hopt and F. Steffek eds.) 313.lpp.

4. Īrija – fona informācija

Darba strīdi un ģimenes lietas ir galvenās jomas, kurās mediācijas kā strīdu risināšanas metodes piemērošanai Īrijā ir bijusi vislielākā nozīme un ilgākā pieredze⁴⁵. Pie Darba attiecību komisijas sekmīgi darbojas atsevišķi Samierināšanas un Mediācijas dienesti un nesen ir uzsākts jauns pilotprojekts – *Early Resolution Service* (tulk. - agrīno atrisinājumu dienests).⁴⁶

Jaunākās likumdošanas izmaiņas un plānotie projekti paredz arvien vairāk strīdu kategoriju un jomu (piemēram, tirdzniecības un komerciesību jomā, kā arī īres strīdos), kurās mediācijas izmantošanas iespēja procesuāli paredzēta gandrīz jebkurā risinājuma meklējumu stadijā. Īrijā pastāv divi galvenie mediācijas modeļi: privātā mediācija un tiesu atvasinātā. Mediatori darbojas ārpus tiesām.

Lai veicinātu mediācijas izmantošanu pēc iespējas agrākā strīda stadijā, Īrijā juridisko konsultāciju sniedzējiem ir likumā, kā arī juristu prakses kodeksā noteikts pienākums informēt klientu par mediāciju un sniegt kvalificētu mediatoru kontaktu sarakstu. Šī pienākuma izpildei jābūt rakstiski apliecinātai un deklarācijai pievienotai prasības pieteikumā tiesā.⁴⁷

4.1. Ģimenes mediācijas dienests

Ģimenes mediācijas dienests pētījumā tiek pieminēts tādēļ, ka tas pastāvēja vēl pirms Īrijas Mediatoru institūta dibināšanas (Institūtu dibināja tieši ģimenes mediatori⁴⁸ un šī organizācija raksturota tālāk pētījuma tekstā) un ir priekšgājējs specializētu ģimenes mediatoru mācību kursu radīšanā un kvalifikācijas standartu izveidē. Dienesta speciālistu izveidota oficiāla praktizējošu mediatoru mācību programma 1997.gadā tika akreditēta pie Īrijas Mediatoru institūta⁴⁹, savukārt sadarbībā ar divām universitātēm Dienests ir līdzdarbojies maģistra līmeņa studiju programmu īstenošanā.⁵⁰

⁴⁵ Reinhard Ellger *Mediation in Ireland: Growing Importance of ADR Driven by Budgetary Restraints and Docket Congestion – A Cheap and Easy Way Out?*, Chapter 11 in Klaus J. Hopt and F. Steffek, 630.-631., 651.-652., 659.lpp.

⁴⁶ <http://www.lrc.ie/> un http://www.lrc.ie/docs/New_Pilot_Early_Resolution_Service/803.htm

⁴⁷ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 1. nodaļa Geoffrey Corry “Origins and Policy Development Issues of the Family Mediation Service in Ireland (1986-2011)”, 24..lpp.

⁴⁸ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 3. nodaļa Mary Lloyd “*Parallel Universes of Family Mediation*”, 45.lpp

⁴⁹ Praktizējošu mediatoru mācību programma sīkāk aprakstīta sadaļā pēc Īrijas Mediatoru institūta biedru kategorijām.

⁵⁰ 2004.-2009.gadā *University College Dublin* un Ģimenes mediācijas dienests sadarbojās programmas “Mediācija un konfliktu risināšana Īrijā” īstenošanā, bet 2011.gadā Dienests uzsāka partnerību ar *The School of Business, National University of Ireland Maynooth* sertifikāta programmas “Mediācija un konfliktu intervence”

Ģimenes mediācijas dienests, kaut sākotnēji 1986.gadā kā pilotprojekts uz 3 gadiem tika izveidots Tieslietu ministrijas paspārnē, lai sniegtu brīvu, profesionālu un konfidenciālu mediācijas pakalpojumu pāriem šķiršanās procesā, no 1998. līdz 2011.gadam darbojās Sociālo un ģimenes lietu ministrijas struktūrvienību pakļautībā, tādejādi pasvītrotot tā neatkarību no tiesu sistēmas.⁵¹ 2011.gads iezīmējās ar ievērojamām pārmaiņām un Dienests „pārcēlās” pie Juridiskās palīdzības administrācijas, pēc 25 gadu pastāvēšanas atgriezoties pie savas *alma mater*.⁵²

Ja pirmajā Ģimenes mediācijas dienesta pastāvēšanas dekādē mediāciju ik gadu izmantoja ap 250 pāru šķiršanās procesā, tad 2010.gadā to skaits bija vairāk nekā 1400 un Dienests atvēris filiāles visos Īrijas reģionos. No 2011.gada Dienests piedalās arī jaunā pilotprojektā sadarbībā ar Tiesu administrāciju un Juridiskās palīdzības administrāciju, kura uzdevums ir konkrēta Dublinas rajona Ģimenes lietu tiesā nodrošināt informatīvos seminārus par mediāciju visiem tiesas klientiem, kas iesnieguši prasību tiesā par aizgādības, uzturlīdzekļu, saskarsmes vai aizbildnības jautājumiem. Šobrīd papildus informatīvajiem semināriem tiek nodrošināta iespēja izmantot arī pilnu mediācijas pakalpojumu.⁵³

Ģimenes mediācijas dienesta mediatori piemēro mediācijas modeli, kuru tulkojot varētu dēvēt par „kompleksu problēmjaudājumu risināšanas pieeju” (*all issues approach*)⁵⁴. Tas nozīmē, ka ģimenes lietās mediācijas ceļā tiek risināti ne tikai tradicionāli „ar bērna interesēm” saistīti jautājumi, piemēram, aizgādība, audzināšanas jautājumi, saskarsme, uzturlīdzekļi, aizbildnība, bet arī šķiršanās pāra mājokļa, īpašumu, budžeta un finanšu jautājumi. Ilgstoši veikti pētījumi vairākās valstīs pierādījuši, ka „kompleksa problēmjaudājumu risināšanas pieeja” mediācijā sasniedz ilgspējīgākus rezultātus.⁵⁵ Minētā pieeja ietekmē arī Īrijas ģimenes mediatoru mācību kursu saturu (skat. tālāk pētījumā informāciju par praktizējošu mediatoru mācību programmu).

ieviešanā. Carmel Savage “The Evolution of Family Mediation Training in Ireland”, nodaļa izdevumā Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 39.lpp.

⁵¹ Reinhard Ellger, turpat, 639.lpp.

⁵² Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.) “*Mediation in Focus: A Celebration of the Family Mediation Service in Ireland*”, 2011, foreword by Pat Bennett, 5.lpp.

⁵³ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 1. nodaļa Geoffrey Corry “*Origins and Policy Development Issues of the Family Mediation Service in Ireland (1986-2011)*”, 27..lpp.

⁵⁴ To iedibināja ASV šķiršanās mediators John Haynes 1980.gados, kurš vēlāk apmācīja arī Īrijas kolēģus.

⁵⁵ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 1. nodaļa Geoffrey Corry “*Origins and Policy Development Issues of the Family Mediation Service in Ireland (1986-2011)*”, 19..lpp.

4.2. Īrijas Mediatoru institūts

Mediatoru profesionālā darbība un kvalifikācijas prasības Īrijā netiek regulētas valsts līmenī. Toties šo vakuumu daļēji aizpildījušas mediatoru asociācijas, attīstot sertifikācijas standartus un rīcības kodeksus. Īrijas Mediatoru institūts (ĪMI) ir senākā mediatoru profesionālā asociācija (dibināta 1992.g.). Tas nodibinājis sešas biedru kategorijas, atzīstot gan pieredzējušus profesionāļus, gan topošos mediatorus, gan vienkārši atbalstītājus un interesentus, kas neplāno praktizēt mediāciju.⁵⁶

Institūtam ir izstrādāts Ētikas un prakses kodekss - detalizēts pamatprincipu un jēdzienu, procesa noteikumu, mediatora atbildības un kvalitātes kontroles mehānismu kopums (apstiprināts 2009.gadā). Sūdzību gadījumos, kuri nav atrisināti starp mediatoriem un klientiem, ĪMI piedāvā divus strīda risināšanas veidus – neatkarīgu pārrunu veicināšanas procesu (*Independent Facilitation*) vai ĪMI sūdzību izskatīšanas paneļa lēmuma pieņemšanu.⁵⁷

Īrijas Mediatoru institūta biedru kategorijas:

1.	Organizācija-biedrs	Organizācijas, kuras ir ieinteresētas mediācijas jaunākajās tendencēs un vēlas piedalīties izglītojošos pasākumos biedra statusā; kopienas mediācijas bezmaksas pakalpojuma sniedzējas-organizācijas
2.	Māceklis	Personas, kas ir uzsākušas vai nesen pabeigušas ĪMI apstiprinātu mediatoru mācību kursu un vēlas izmantot mācekļa priekšrocības, t.i., iespējas sadarboties ar pieredzējušiem kolēģiem, viena gada bezmaksas dalību ĪMI, īpašas cenu atlaides izglītības pasākumiem. Mācekļiem nav atļauts praktizēt.
3.	Vispārīgais biedrs	Jebkura persona, kurai ir interese par mediāciju.
4.	Asociētais biedrs	Personas, kas sekmīgi pabeigušas 60

⁵⁶ <http://www.themii.ie/becoming-mediator.html>

⁵⁷ <http://www.themii.ie/complaints.jsp>

		<p>stundu ĪMI apstiprinātu vai ekvivalentu mediatoru mācību kursu, taču vēl nav pabeigušas profesionālo prasmju novērtējuma procedūru. Asociētajiem biedriem nav atļauts praktizēt.</p>
5.	Sertificēts [mediators] biedrs	<ul style="list-style-type: none"> • Personas, kas sekmīgi pabeigušas 60 stundu ĪMI apstiprinātu vai līdzvērtīgu mediatoru mācību kursu, • veiksmīgi nokārtojušas profesionālo prasmju novērtējuma pārbaudījumu, • pievienojušās ĪMI Ētikas un prakses kodeksam⁵⁸, • nokārto administratīvo reģistrācijas procedūru, veic attiecīgā līmeņa biedra naudas samaksu, iegūstot prakses sertifikātu, kas tiek izsniegts un atjaunots katru gadu, • sertificētajiem biedriem ir atļauts praktizēt, • prasības tālākizglītībai – 25 stundas gada laikā.
6.	Praktizējošs [mediators] biedrs⁵⁹:	<ul style="list-style-type: none"> • Persona vispirms kļūst par sertificēto biedru (skat. iepriekš 5.), • pierāda 100 stundu mediācijas vadīšanas pieredzi vai 75 stundu mediācijas pieredzi un sekmīgi pabeigtu 64 stundu ĪMI apstiprinātu praktizējošu mediatoru mācību kursu, • veiksmīgi nokārto padziļināto profesionālo prasmju novērtējuma pārbaudījumu, • dalība vismaz 3 ĪMI pieredzes apmaiņas sanāksmēs, un vienā no tām jāprezentē savs mediācijas gadījums, • dalība 6 supervīzijās ar konsultantu vai supervizoru, • uztur mediāciju uzskaites reģistru

⁵⁸ <http://www.themii.ie/code-of-ethics.jsp> - detalizēts pamatprincipu un jēdzienu, procesa noteikumu, mediatora atbildības un kvalitātes kontroles mehānismu kopums, apstiprināts 2009.g.

⁵⁹ ĪMI sertificēto un praktizējošo mediatoru reģistrā 2013.gadā publicēti ap 220 biedru kontakti.

		<p>(apstiprināta veidlapa),</p> <ul style="list-style-type: none"> • sekmīgi pabeidz ĪMI intervijas procedūru (ir speciāli nosacījumi sagatavošanās darbam, rakstiskām gadījumu analīzēm un pašnovērtējumam u.c.),⁶⁰ • pievienojas ĪMI Ētikas un prakses kodeksam, • nokārto administratīvo reģistrācijas procedūru, veic attiecīgā līmeņa biedra naudas samaksu, iegūstot prakses sertifikātu, kas tiek izsniegts un atjaunots katru gadu, • prasības tālākizglītībai – 17 stundas gada laikā.
--	--	--

4.3. Mediatoru mācību kursi

Īrijā mediatoru mācības piedāvā galvenokārt privātās institūcijas. ĪMI veic mācību kursu novērtēšanu par atbilstību Institūta iepriekš noteiktām būtiskākajām mediatora zināšanām un kompetencēm katram biedra kategorijas līmenim⁶¹.

Saturiski obligātie temati ir:

- ✓ Konflikts - konflikta teorija, konflikta risināšanas principi, konflikta vadība un pārveide, pozīcijas, intereses un vajadzības.
- ✓ Pārrunu vadības principi.
- ✓ Mediācijas principi – ētikas kodekss, vērtības, profesionālie pienēmumi.
- ✓ Mediācijas process – dažādi procesa modeļi (ģimenes, biznesa, kopienu, skolas, taisnīguma atjaunošanas u.c.), procesa stadijas (mediācijas sagatavošana, mediācijas posmi), procesa vadība (motivēšana, iespēju došana mediantiem pašiem risināt konfliktu, varas līdzsvara nodrošināšana, vienošanās pārrunu veicināšana).

⁶⁰ <http://www.themii.ie/InterviewAssessment.jsp>

⁶¹ Autore piezīme - ĪMI iekšējos normatīvajos dokumentos tiek pieļauta iespēja arī pašam Institūtam organizēt mediatoru mācības, taču tādos gadījumos kursa programmu akreditācijas nolūkiem jānovērtē neatkarīgiem vērtētājiem. Pārskatot aktuālo apstiprināto kursu sarakstu, redzams, ka ĪMI nepiedāvā mediatoru mācības, kas sagatavo sertificēšanai, toties piedāvā 3 stundu obligātu tālākizglītības semināru par Ētikas un prakses kodeksu.

- ✓ Mediatora prasmju attīstība (skat. pielikumu Nr. 2. - Īrijas Mediatoru institūta sertificēta profesionāla mediatora praktiskā pārbaudījuma mediācijas izspēlē novērtējuma veidlapa) un sevis apzināšanās process.

Papildu tēmās iekļauti mediācijas stili (veicinošais, vērtējošais, pārveidojošais, uz risinājumiem vērsts u.c.), pārrunu vadības stratēģijas, ētiskās dilemmas.

ĪMI akreditēto *Praktizējošu mediatoru mācību programmu* kopš 1997.gada īsteno Ģimenes mediācijas dienests⁶² un tās mērķis ir īpaši atlasītiem kursa dalībniekiem sniegt tiešu mediācijas vadīšanas pieredzi pieredzējušu kolēģu uzraudzībā⁶³. Katram māceklim ir iespēja darboties ar 12 mediācijas lietām. Programma ilgst no oktobra līdz aprīlim divas dienas nedēļā plus vēl papildus integrēts 6 dienu mācību modulis.

Mācību programmas filozofiskie pamati gadu gaitā mainījuši uzsvāru no „mediācijas modeļa iemācīšanās” uz „reflektējošu pieeju”, t.i., ko mediators domā par savu pieredzi un mediācijas vadīšanas praksi. Kursa vadītāji māca topošos mediatorus nepārtraukti iesaistīties pārdomu procesā (angliski *self-reflection process*), kurā nemitīgi tiek analizēta mediatora uztvere, izpratne iepretim mediantu pieredzei, uzskatiem un vajadzībām⁶⁴.

*Praktizējošu mediatoru mācību programmas
galvenie mācību mērķi un saturs⁶⁵:*

1. Zināšanas un izpratne par šādiem jautājumiem:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ konfliktu risināšanas teorija, ✓ ģimenes sistēmas teorija un dzīves cikls, šķiršanās psiholoģiskā dinamika, ✓ budžeta un finanšu plānošana, ✓ ģimenes tiesības, ✓ Ģimenes mediācijas dienesta ētikas kodekss, ✓ mediācijas process, ✓ filozofiskās pamatnostādnes,
--	--

⁶² Autore piezīme - Dienests programmu īstenojis gan patstāvīgi, gan pēdējos gados sadarbībā ar universitātēm, skat. informāciju sadaļā „Ģimenes mediācijas dienests”

⁶³ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 2. nodaļa Carmel Savage “*The Evolution of Family Mediation Training in Ireland*”, 35.-36.lpp.

⁶⁴ Skat.iepriekšējo atsauci, Carmel Savage, 34.-35.lpp.

⁶⁵ Skat.iepriekšējo atsauci, Carmel Savage, 37.lpp.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ vardarbība ģimenē, ✓ pensiju plāna sadalījums šķiršanās situācijā.
2. Ģimenes mediācijas procesa pārzināšana un piemērošana:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ konfliktu vadība, ✓ problēmjautājumu formulēšana, ✓ pušu varas līdzsvars, ✓ pārrunu veicināšana, ✓ izvēles iespēju radīšana, ✓ strupceļa atrisināšana, ✓ klausīšanās prasmes, ✓ privāto sesiju izmantošana, ✓ jautājumu uzdošanas prasmes, ✓ vienošanās sastādīšanas prasmes.
3. Ģimenes mediācijas kultūras vērtību un attieksmes pieņemšana:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ konfidencialitāte, ✓ neitralitāte / objektivitāte, ✓ iespēju došana pusēm pašām risināt konfliktu, ✓ brīvprātība.

Zināšanu un prasmju pārbaudes formas:

- ✓ komediācijas,
- ✓ mācekļa vadītu mediāciju novērošana,
- ✓ supervīzijas,
- ✓ mācību nodarbības,
- ✓ trīspusējās novērtēšanas sanāksmes (mācekļis/apmācītājs/kursa programmas vadītājs),
- ✓ strukturēti mācekļa mācību pieredzes pieraksti.⁶⁶

4.4. Mediatoru tālākizglītība

Mediatoru tālākizglītībai atbilstošus kursus mācību centri var iesniegt apstiprināšanai un publicēšanai ĪMI profesionālās tālākizglītības sarakstā. Tiem jāattiecas uz jau minēto mediatora zināšanu un kompetenču ietvaru. *Skat. iepriekš tālākizglītības apjoma prasības konkrētām ĪMI biedru kategorijām.*

⁶⁶ Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.), 2. nodaļa Carmel Savage "The Evolution of Family Mediation Training in Ireland", 38.lpp.

4.5. Īrijas Komerctrīdu mediācijas asociācija

Īrijas Komerctrīdu mediācijas asociācija ir jaunāka nevalstiskā organizācija, dibināta 2003.gadā ar mērķi veicināt un attīstīt mediācijas izmantošanu komercsīdās. Tā izveidojusi divas biedru kategorijas:

1.	Vispārīgais biedrs (<i>Ordinary Membership</i>)	Var kļūt jebkura persona, institūcija, uzņēmums, tirdzniecības apvienības un pārstāvniecības u.c., kam ir interese komercsīdās mediācijas jomā. ⁶⁷
2.	Mediatoru reģistra biedrs (<i>Directory of Mediators membership</i>)	Var kļūt fiziskas personas ar kvalifikāciju mediācijā ⁶⁸ , kā arī atzītas mācību institūcijas, kas sniedz pakalpojumus komercmediācijas interesentiem.

Asociācijas darbība ietver arī sabiedrības izglītošanas pasākumu, konferenču organizēšanu un biedru tālākizglītības veicināšanu, pieredzes apmaiņu biedru diskusiju forumos.

5. Anglija un Velsa - fona informācija

Mediācijas regulējumam Anglijā un Velsā nav visaptveroša normatīvā ietvara, ja neskaita atsevišķas normas civilprocesa noteikumos un ģimenes lietu izskatīšanas procesa noteikumos. Sistemātisku mediācijas pašregulāciju, ieskaitot mediatoru profesionālās kvalifikācijas prasības, veic galvenokārt privātais sektors⁶⁹.

Pēdējos divdesmit gados dažādās profesionālo standartu izveides iniciatīvas Lielbritānijā ne tikai alternatīvās domstarpību risināšanas jomā, bet arī formālajā tiesu sistēmā, apvieno iezīme, ka profesionalitātes novērtēšana ir

⁶⁷ 2003.gadā norādīti 170 vispārīgie biedri un 51 mediatoru reģistrā iekļautais biedrs.

⁶⁸ Pieteikumā jānorāda informācija par apgūtajiem kursiem, kvalifikāciju, profesionālo mediatora pieredzi, specializācijas jomām, darba pieredzi http://www.icma.ie/membership/overview___introduction.459.html

⁶⁹ Jens M. Scherpe and Bevan Marten „*Mediation in England and Wales: Regulation and Practice*” grāmatā Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, 2013, 368.-371.lpp.

balstīta uz kandidāta kompetencēm⁷⁰ (prasmēm, spējām, zināšanās, kuras pamato empīriski pierādījumi), nevis formālo kvalifikāciju (grādu, diplomiem, novērtējamās personas deklarācijām).

5.1. Civillietu mediācijas padome

2003.gadā izveidotā Civillietu mediācijas padome (*The Civil Mediation Council*) ir neatkarīga institūcija, kas veicina mediācijas izmantošanu Anglijā civillietās, komercietās un darba lietās⁷¹. Padomes valdes sastāvā pārstāvētas arī Padomes akreditēto mediācijas pakalpojuma sniedzēju intereses⁷², kā arī Tieslietu ministrija, advokātu organizācijas, Biznesa inovāciju un prasmju departaments. Padome izdod vadlīnijas praktizējošiem mediatoriem, uztur akreditēto mediatoru reģistru un nodrošina sūdzību izskatīšanas procedūru.

Atbildība par individuālo mediatoru pienācīgu kvalifikāciju, apdrošināšanu, pārraudzību un mediatora pieejamību klientiem ir organizācijām, kas sniedz mediācijas pakalpojumu.

Vispārīgās prasības mediācijas pakalpojumu sniedzēju organizāciju akreditācijai pie Civillietu mediācijas padomes⁷³:

1.	Adekvāta mediatoru mācību kvalifikācija (jābūt metodei, kā tiek uzņemti jauni mediatori, ieskaitot noteiktiem mācību apjoma minimālajiem kritērijiem),
2.	Organizācijas Ētikas kodekss (jāatbilst Eiropas Mediatoru Ētikas kodeksa nosacījumiem),
3.	Pārskatāma sūdzību izskatīšanas kārtība,
4.	Mediatoru supervīzija un mentorings (nodrošināta supervīzija un uzraudzība, noteiktas tālākizglītības prasības mediācijas jomā, profesionālo kolēģu vērtējums utt.),
5.	Profesionālās darbības civiltiesiskās atbildības apdrošināšana,
6.	Efektīva pakalpojuma piedāvājuma administrācija,
7.	Mediatoru sadales metode atbilstoši klientu vajadzībām (ar iespēju klientiem pašiem izvēlēties savu mediatoru).

⁷⁰ Marian Roberts Quality Standards for Family Mediation Practice, Family Law Journal, June 2010, Volume 40.

⁷¹ Informācija pieejama mājas lapā: <http://www.civilmediation.org/>

⁷² 2013.gada pirmajā pusē Padomes reģistrā bija 90 organizāciju un papildus to pārstāvētajiem mediatoriem vairāk nekā 350 mediatoru bija pievienojušies kā individuālie biedri. <http://www.civilmediation.org/join-cmc/>

⁷³ Civil Mediation Council Provider Accreditation Scheme. Guidance Notes of 11 January 2012.

Pētījuma pielikumā (skat. 3. pielikumu) pievienots piemērs, kādas prasmes tiek novērtētas mediatoru mācību kursa gaitā Londonas Rīdženta koledžas Psiholoģijas un psihoterapijas fakultātē.

Gadījumos, kad pakalpojumu sniedzēja organizācija iekšējās noteiktās kārtības ceļā nevar atrisināt klientu sūdzību par mediatoru, Civillietu mediācijas padome piedāvā mediācijas pakalpojumu (izmantojot kādu no īpašā reģistrā esošajiem 20 mediatoriem). Interesants ir fakts, ka mediatora honorāru (tas ir fiksēts) sedz Padome, bet mediantiem līdzvērtīgās daļās jāsedz telpu un transporta izmaksas.⁷⁴

5.2. Ģimenes mediācijas padome

2007.gadā tika izveidota Ģimenes mediācijas padome (*Family Mediation Council*), kas apvieno sešas ģimenes mediācijas organizācijas Anglijā un Velsā⁷⁵, kuras visas nodrošina ģimenes mediatoru sarakstu izveidi un prakses darbību saskaņā ar minimālajiem profesionālajiem un mācību standartiem. Padome cieši sadarbojas ar Juridiskās palīdzības pārvaldi un Tieslietu ministriju un nodrošina ģimenes mediācijas organizācijām kopēju platformu pārrunās ar valdību un plašākām sabiedrības interesēm.⁷⁶

Pēc izstrādātas shēmas Ģimenes mediācijas padome veic mediatoru novērtēšanu, kuri vēlas darboties valsts finansētās mediācijas shēmās. Likumdošanas akti un Juridiskās palīdzības pārvalde nosaka ģimenes mediatoru kvalitātes prasības (*Mediation Quality Mark*), kas būtībā ir augstākas mediatoriem valsts finansētu mediācijas klientu apkalpošanā nekā privātajā sektorā.⁷⁷

Sekmīgs novērtējums ļauj mediatoram darboties vienā vai vairākās šādās kategorijās:

- a. mediācijas informācijas sniegšana un gadījuma piemērotības mediācijai novērtēšana,
- b. ģimenes īpašumi un finanses,

⁷⁴ <http://www.civilmediation.org/governance/13/complaints-resolution-service>

⁷⁵ <http://www.familymediationcouncil.org.uk/4.html>

⁷⁶ <http://www.familymediationcouncil.org.uk/>. Ģimenes mediācijas vispārīgais ietvars Anglijā un Velsā aplūkots arī LR MK apstiprinātajā koncepcijā "Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā" (2009.)

⁷⁷ Marian Roberts *Quality Standards for Family Mediation Practice*, Family Law Journal, June 2010, Volume 40.

c. ar bērniem saistītu jautājumu mediācija.⁷⁸

Britu mediatoru un pētnieci M. Robertsu norādījusi, ka nākotnē vēlams novērst Ģimenes mediācijas padomes funkciju sadursmi, kad mācību programmu un mediācijas pakalpojuma sniedzēju izveidota organizācija pati pārbauda kvalitātes nodrošināšanu pašas formulētā novērtēšanas sistēmā.⁷⁹ Regulatora funkcijas īstenošana neatkarīgā institucionālā veidojumā ļautu izvairīties no riska radīt kaitējumu sabiedrības interesēm.⁸⁰

6. Kanāda – fona informācija

Vēsturiski Kanādā mediācija kā alternatīvs strīdu risināšanas instruments tika izmantots darba tiesībās jau 20. gadsimta pirmajā pusē, lauksaimniecības jomā maksātnespējīgu zemnieku un viņu kreditoru strīdos no aptuveni 1950. gada, bet ģimenes tiesībās ieviests no 1986. gada⁸¹. Tirdzniecības un komercietības mediācijas nozīme pieauga 20. gadsimta deviņdesmitajos gados. Atsevišķus mediācijas aspektus regulē visdažādākie tiesību akti daļēji federālā, daļēji un provinču likumdošanas līmenī, tādējādi veidojot „mediācijas noteikumu krāsainu savārstījumu”.⁸²

Kanādā pastāv privātā mediācija, tiesu atvasinātā mediācija, kā arī tiesu mediācija (pēdējā – tikai Kvebekas provincē⁸³, kur aizvien plašāk tiek izmantota visās jurisdikcijas jomās, arī krimināllietās un administratīvo tiesu praksē⁸⁴). Pašregulācijas mehānismiem būtiska nozīme ir ne tikai privātajā mediācijā, bet arī tiesu atvasinātās prakses modelī. Nozīmīgākās nevalstiskās organizācijas, kas izstrādā mediatoru kvalifikācijas standartus un veic mediatoru sertificēšanu, ir Kanādas ADR Institūts (*ADR Institute Canada*)⁸⁵ un Ģimenes Mediācija Kanādā (*Family Mediation Canada*),⁸⁶ mediācijas procesa kvalitātes paraugnoteikumus izstrādājis un aktīvi popularizē arī Kanādas

⁷⁸ Family Mediation Council Assessment of Professional Competence scheme, May 2012

<http://www.familymediationcouncil.org.uk>

⁷⁹ Marian Roberts *Quality Standards for Family Mediation Practice*, Family Law Journal, turpat.

⁸⁰ Marian Roberts *Quality Standards for Family Mediation Practice*, Family Law Journal, turpat

⁸¹ Reinhard Ellger “Mediation in Canada: One Goal – Different Approaches to Mediation in a State with Federal and Provincial Jurisdictions, Chapter 18 in Klaus J. Hopt and F. Steffek, 910.-911.lpp.

⁸² Reinhard Ellger, turpat, 911.lpp.

⁸³ Tiesnesis var veikt mediāciju, taču gadījumā, ja vienošanās netiek sasniegta, mediācijas konfidencialitātes un tiesneša objektivitātes apsvērumu dēļ lietas izskatīšana tālāk tiesvedības kārtībā tiek nodota citam tiesnesim.

⁸⁴ Reinhard Ellger, turpat, 942.lpp.

⁸⁵ <http://www.amic.org/>

⁸⁶ <http://www.fmc.ca/index.php?page=18>

Domstarpību Risināšanas Fonds (*Canadian Foundation for Dispute Resolution*)⁸⁷ un citas institūcijas.

Mediatoru mācību kursus Kanādā piedāvā gan augstskolu juridiskās fakultātes, gan privātās mediācijas organizācijas. Kursus administrē un nodrošina Kanādas ADR Institūta reģionālās pārstāvniecības.⁸⁸

6.1. Kanādas ADR Institūts

Kanādas ADR Institūts ir valsts mēroga bezpeļņas organizācija ar septiņām reģionālajām pārstāvniecībām, kas nodrošina līderību domstarpību risināšanas pakalpojumu attīstībā Kanādā un starptautiski. Institūts pārstāv un atbalsta gan profesionāļus, kas sniedz minētos pakalpojumus, gan personas un organizācijas, kas šos pakalpojumus izmanto. Kanādas ADR Institūts apvieno vairāk nekā 1700 individuālo biedru un 60 biznesa un kopienu organizācijas⁸⁹.

Institūts nodrošina biedriem regulējuma ietvaru izglītības un prakses standartiem, ieskaitot Ētikas kodeksu un Mediatoru rīcības kodeksu. Šī sistēma, kas ietver arī disciplīnas un sūdzību izskatīšanas procedūru, sniedz sabiedrībai svarīgu aizsardzības pasākumu kopumu. Atbilstoši izstrādātiem kvalitātes kritērijiem un novērtēšanas kārtībai Institūts piešķir biedriem atzītus prakses apzīmējumus *zvērināts mediators (Chartered Mediator)*, *kvalificēts mediators (Qualified Mediator)*, *zvērināts šķīrējtiesnesis (Chartered Arbitrator)*, *kvalificēts šķīrējtiesnesis (Qualified Arbitrator)*⁹⁰. Institūts biedriem nodrošina izglītības un tīklošanās iespējas, uztur speciālistu reģistru, pārstāv domstarpību risināšanas profesionāļu vienotu viedokli pārrunās ar valdību, veicina valstī plaši izmantot vienotus komercstrīdu mediācijas un šķīrējtiesas noteikumus, sniedz pakalpojumu reklāmas iespējas biedriem.

Kvalificēta mediatora nosaukums apliecina, ka persona apguvusi pietiekamu mediācijas un domstarpību risināšanas profesionālo mācību līmeni, lai kvalificētos mediatora praksei⁹¹. Šis nosaukums tiek uzskatīts par starpposmu ceļā uz *zvērināta mediatora* kvalifikāciju. Vispārīgās strīdu jomas, kurās *kvalificēti mediatori* var vadīt mediācijas, ir līgumi, namīpašnieku un īrnieku

⁸⁷ <http://www.cfdr.org/ruleproc.htm>

⁸⁸ <http://www.amic.org/> Sadaļa *Member Resources / Trainings, Handbooks ...*

⁸⁹ <http://www.amic.org/>

⁹⁰ Skat. iepriekšējo atsauci.

⁹¹ <http://www.amic.org/> Professional Designations / Qualified Mediator

strīdi, darba lietas, darba kolektīvu iekšējie strīdi, vides, ģimenes uzņēmumu domstarpības u.c.

Lai iegūtu Kanādas ADR Institūta *kvalificēta mediatora* nosaukumu, kandidātam jāatbilst šādiem kritērijiem:

1.	Aktīvs ADR Institūta biedra statuss	
2.	<p>Izglītība: minimums desmit dienu apjomā apgūtas konfliktu risināšanas mācības, kas sadalītas šādi:</p>	<p>1. Mediācijas pamatmācības – mediācijas pamatkurss minimums 5 pilnu dienu apjomā (aptuveni 40 stundas). Tie var būt viens vai divi kursi, kas aptver 5 dienas, taču tie nevar būt 5 atsevišķi, individuāli semināri. Šo mācību saturā jābūt <u>visiem</u> minētajiem tematiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uz interesēm balstīts mediācijas process un prasmes. ✓ Konfliktu risināšana. ✓ Pārrunas (<i>negotiation</i>). ✓ Saskarsmes prasmes. <p>2. Specializētā mediācija un līdzīgas mācības - kandidātam jābūt apguvušam minimums 5 dienu (aptuveni 40 stundas) papildu mācībām par zemāk nosauktajiem tematiem. Šīs mācības var būt arī īsāki specializācijas, padziļināti un izvēles mācību semināri, un kandidāti var iesniegumā iekļaut informāciju par sarakstā neminētiem mācību tematiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Padziļināts mediācijas kurss. ✓ Ētika domstarpību risināšanā. ✓ Mediatora prakses vietas izveide. ✓ Mediācijas lietas (gadījuma)

		<p>attīstība.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Daudzpusējo pārrunu stratēģijas. ✓ Kultūras ietekme uz domstarpību risināšanas pieejām. ✓ Konflikta vadības sistēmu izveide organizācijās. ✓ Sarežģītu darbavietas konfliktu risināšana. ✓ Kā izmantot kombinēto pieeju „mediācija / šķīrējtiesa” un otrādi.
3.	Praktiskā pieredze	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Novadītām divām uzraudzītām un vērtētām prakses (izmēģinājuma) mediācijām vai divām reālām mediācijām (tās var būt maksas vai bezmaksas pakalpojums). Pirmajā gadījumā jāpievieno vērtētāja aizpildītu standarta veidlapu. ✓ Trīs gadu laikā pēc kvalificētā mediatora nosaukuma piešķiršanas jāiesniedz dokumentācija par trim mediācijas procesiem (tie var būt arī komediācijas gadījumi, maksas vai bezmaksas pakalpojums).
4.	Tālākizglītības prasības	60 punktu ieguve trīs gadu laikā saskaņā ar Institūta profesionālās tālākizglītības vadlīnijām un punktu sistēmu, 20 punkti var tikt pārnesti uz nākamo tālākizglītības atskaites periodu.
5.	Civiltiesiskās atbildības apdrošināšana	
6.	Pievienošanās Institūta Ētikas un Rīcības kodeksiem	

Lai iegūtu otru kvalifikācijas pakāpi - Kanādas ADR Institūta *zvērināta mediatora* nosaukumu, kandidātam jāatbilst šādiem kritērijiem:⁹²

⁹² http://www.adrcanada.ca/resources/documents/CMedCriteriaSept2011_001.pdf

1.	Izglītība:	<p>1) apgūts vismaz 80 stundu mediācijas teorijas un prasmju kurss kādā no Institūta atzītajām mācību programmām</p> <p><u>UN</u></p> <p>2) apgūts 100 stundu kurss (akadēmiskas studijas vai praktiski semināri) par domstarpību risināšanas tēmām (piemēram, pārrunu vadība, konfliktu psiholoģija, komunikācija, uzņēmumu vadības konsultēšana, vai studiju kursi tiesībās, psiholoģijā, sociālajā darbā, psihoterapijā utt).</p>
2.	Praktiskā pieredze	<p>Novadītas ne mazāk kā 15 mediācijas kā vienīgajam mediatoram vai vadošā mediatora lomā, ja procesu vada vairāki mediatori (nepietiek būt vienkārši par komediatoru).</p> <p>Netiek ieskaitīti mediācijas procesi kolēģu konfliktos ar subordinētām personām, turklāt visām 15 mediācijām jābūt veiktām par samaksu (retos izņēmuma gadījumos komisija var ieskaitīt bezmaksas mediācijas procesu, ja tas bijis gana sarežģīts un ilgs).</p>
3.	Prasmju novērtējums	<p>Mediācijas procesa vadīšanas novērtējums (to veic apstiprināti eksperti) kādā no šīm formām: reālas mediācijas novērošana, reālas mediācijas video ieraksts vai lomu spēle.</p> <p>Paredzēta iespēja pieredzējušiem mediatoriem šo prasību aizvietot ar interviju, kolēģu rekomendācijām un klientu atsauksmēm.</p>
4.	Pievienošanās Institūta Ētikas un Rīcības kodeksiem	
5.	Aktīvs ADR Institūta biedra statuss	
6.	Civiltiesiskās atbildības apdrošināšana	
7.	Tālākizglītības prasības	Zvērinātiem mediatoriem prasības paredz 100 punktu iegūvi trīs gadu laikā saskaņā ar

		Institūta profesionālās tālākizglītības vadlīnijām un punktu sistēmu.
--	--	---

Kanādā ģimenes lietu tiesvedībā advokātiem ir likumā noteikts pienākums, kura izpildei ir jābūt rakstiski apliecinātai, informēt savu pārstāvam par iespēju izmantot mediāciju strīdos, kas skar bērna aizgādības un uzturlīdzekļu jautājumus.⁹³ Klientiem pieder gala vārds, vai uzsākt mediāciju, vai turpināt tradicionālo tiesvedības ceļu.

⁹³ Reinhard Ellger (Klaus J. Hopt and F. Steffek), 927.lpp.

Pielikums Nr. 1. Piemērs profesionālu mediatoru akreditācijai
saskaņā ar Starptautiskā mediācijas institūta (IMI) kvalitātes prasībām
Starptautiskajā konfliktu risināšanas institūtā
*International Institute for Conflict Engagement and Resolution (IICER)*⁹⁴
(*tulk.-Ulla Zumente-Steele*)

IICER-IMI Mediatoru kvalifikācijas novērtēšanas programma

Lai varētu pretendēt uz IMI sertifikāciju kā profesionāls, pieredzējis mediators, kandidātiem ir jāatbilst šādām prasībām. IICER ir izstrādājusī veidlapas, balstoties uz vadlīnijām:

1. Mediatora pieredze.

Pieredzes prasības mediatoriem:

a) pretendentiem ir jāiesniedz pietiekami pierādījumi (atsauksmes no personām vai padomdevējiem, uzskaites žurnāla ierakstus, korespondenci, rēķinus u.c.) par mediācijas praksi 250 stundu apjomā pēdējo 3 gadu laikā tieši pirms kandidāta pieteikuma iesniegšanas.

b) pretendentiem jāiesniedz kopsavilkumu par izvēlētiem mediācijas procesiem, aprakstot mediācijas jomu (darba, komerciālā utt) un kandidāta stiprās un pilnveidojamās prasmes kā mediatoram.

2. Mediatora zināšanas.

IICER ciena un novērtē, ka mediatori izmanto dažādas mediācijas pieejas (stilus) un to, ka efektīvi un pieredzējuši mediatori saprot vērtības un principus, kas virza konkrēto mediācijas stilu un intervences izvēli. Šīs prasības mērķis ir konstatēt, ka pieteikuma iesniedzējiem ir augsta līmeņa praktiskās un teorētiskās zināšanas mediācijā.

a) pretendenta rakstisks ziņojums: pretendentiem ir jāiesniedz 300-600 vārdu ziņojums par šādiem jautājumiem:

- Kā jūs raksturotu savu mediācijas pieeju?
- Kādas ir vērtības un principi, uz kuriem jūsu mediācijas pieeja balstās?
- Kādus galvenos mērķus jūs saskatāt savā darbā?
- Kā Jūs definētu veiksmīgu mediāciju vai mediācijas sesiju?

⁹⁴ <http://imimediation.org/qap-profile-iicer>

b) publiskā intervija: pretendenti tiks uzaicināti uz interviju ar IICER akreditācijas komisijas locekli, intervija ir atvērta plašākai sabiedrībai, tostarp augstskolu studentiem. Vienlaicīgi tiks intervēti līdz trīs mediatori (kā panelis). Katram intervējamam tiks veltītas 20 minūtes. Intervijas jautājumi būs par šādām tēmām:

- Ētika.
- Vērtības.
- Raksturīgākie, ievērojamākie brīži mediācijā.
- Pārdomas par lielākajām grūtībām mediācijā.
- “Procesa mediatori” pret “satura mediatoriem”.
- Vai mediatoriem ir jābūt juristiem?
- Kā tikt galā ar strupceļu mediācijā?
- Kā tikt galā ar sarežģītiem mediantiem?
- Sarunu vadīšanas loma mediācijā.
- Mediācijas modeļi.

3. Mediatora prasmes.

a) Pietiekami pierādījumi par dalību semināros,ursos vai lekcijās par mediāciju ne mazāk kā 25 stundas pēdējo 24 mēnešu laikā. Līdz pat pusei no 25 stundām var būt attiecinātas uz savu kā apmācītāja, lektora vai kouča darbu.

b) atsauksmes sniedzēja ziņojums: pretendentiem ir jāiesniedz atsauksmes ziņojums no, piemēram, komediatora, apmācītāja, kolēģa vai mentora, kas pārzina konkrētā mediatora darbu. Atsauksmes sniedzēja ziņojumā būtu jāatspoguļo atsauksmes sniedzēja izpratne par kandidāta pieeju mediācijas praksei un prasmēm. Vadlīnijas ziņojuma saturam:

- Kandidāta praktiskā izpratne par mediācijas procesu un dažādu dalībnieku lomu tajā, piemēram, mediantu, advokātu un mediatora lomām.
- Kandidāta izmantotās verbālās un rakstiskās komunikācijas prasmes, vadot mediācijas procesu.
- Kandidāta demonstrētās spējas attiecībā uz klausīšanos, empātiju, sarunu veicināšanu starp pusēm.
- Kandidāta spējas vadīt ētisku mediācijas praksi, piemēram, attiecībā uz konfidencialitāti, interešu konfliktiem un situācijām, kur mediators drīkst pārtraukt mediācijas procesu.
- Kandidāta profesionalitāte.

- Kandidāta kompetence mediatora lomā.

c) vai nu i., vai ii:

i. Rakstiski novērtējumi no vismaz 10 mediantiem un / vai to konsultantiem, ka mediators vadījis mediācijas procesu ar augstu kompetences līmeni.

VAI

ii. Divu kvalificētu, neatkarīgu vērtētāju novērtējums (nav obligāti IICER kvalitātes novērtēšanas programmas vērtētāji, taču tiem jābūt IICER IMI akreditācijas komisijas apstiprinātiem), kas apliecina mediatora darbību mediācijā ar augsta līmeņa kompetenci.

d) reālas vai lomu spēles mediācijas video ieraksts vienas stundas apjomā:

Pieteikuma iesniedzējs ir atbildīgs, lai iesniegtu video atbilstošā formātā, ko var noskatīties vērtētāji. Vienas stundas laikā netiek sagaidīta pilna mediācijas procesa demonstrācija, jo īpaši reālas mediācijas, kas tikusi filmēta. Kandidāti, kuri ir filmējuši lomu spēli, lai iegūtu IICER vai citas IICER atzītas organizācijas novērtējumu, var izmantot to pašu video šajā procedūrā, ja pieteikums ir iesniegts viena gada laikā no filmēšanas ieraksta veikšanas dienas.

Pielikums Nr. 2. Īrijas Mediatoru institūta sertificēta mediatora pārbaudījums

Praktiskā pārbaudījuma (lomu spēlē) novērtējuma veidlapa ⁹⁵

(*tulk.-Ulla Zumente-Steele*)

A. Attiecību vadība mediācijā

- Izveido un uztur cieņas un uzticēšanās pilnas un līdzsvarotas attiecības ar mediācijas dalībniekiem:
 - o Radot "raportu" (saikni, labas attiecības)
 - o Cienot dalībniekus
 - o Veicinot savstarpējo cieņu starp visiem dalībniekiem
 - o Vadot sarunu objektīvā un neitrālā stilā
 - o Demonstrējot prasmīgas saskarsmes prasmes ar komediatoru
- Demonstrē galvenās mediatora prasmes un īpašības (piemēram, klausīšanās, jautājumu uzdošana, pašpārliecība, novērošana, iecietība, atklātība, godīgums u.c.)
- Mudina dalībnieku pašnoteikšanos
- Veicina sadarbības attiecības starp mediācijas dalībniekiem
- Dod iespēju dalībniekiem sadzirdēt vienu otru stāstus
- Dod iespēju dalībniekiem izveidot attiecības ar mediatoru (-iem) un, ja iespējams, vienu ar otru kopējā sesijā, lai viņi izsaka jūtas un kļūst patiesi
- Mudina uzrunāt, kā dalībnieki to vēlējušies (*tulk.piez. – piemēram, vārdā, uzvārdā*)
- Atpazīst un atzinīgi novērtē izlīguma/samierināšanās mājienu un piekāpšanos
- Palīdz dalībniekiem paust nožēlu un atvainošanos
- Ļauj dalībniekiem pārrunāt savas turpmākās attiecības (gadījumos, kad tas ir attiecināms)

B. Mediācijas procesa vadība

- Efektīvi tiek galā ar sākotnējo pretestību mediācijai

⁹⁵ http://www.themii.ie/documents/Certified_Member_Assessment_Form.pdf

- Nodrošina, ka dalībniekiem ir skaidra izpratne par mediācijas struktūru, procesu un lomām
- Vajadzības gadījumā palīdz dalībniekiem vienoties par procesu, pamatnoteikumiem un darba kārtību mediācijas sesijām
- Vada mediācijas procesa ievadu ar cieņu, līdzsvarotā un skaidrā manierē
- Efektīvi sadarbojas ar komediatoru procesa stadiju kontrolēšanā
- Ievēro un pārrunā dalībnieku bažas un ar empātiju attiecas pret jūtām
- Ļauj katram dalībniekam izvērst savu stāstījumu
- Mudina dalībniekus sarunāties atklāti
- Prot pārveidot problēmjautājumus par mediācijas „darba kārtību”
- Palīdz dalībniekiem saprast savu plānu sekas
- Palīdz dalībniekiem radīt izvēles iespējas, paplašinot to skaitu vai apjomu
- Dod iespēju dalībniekiem pašiem izpētīt un atrast savu virzību tālāk
- Vada radošo diskusiju par iespējamiem risinājumiem
- Nodrošina, ka dalībniekiem ir skaidra izpratne par gaidām attiecībā uz kopīgās sanāksmes sagatavošanu un īstenošanu
- Palīdz dalībniekiem apzināt alternatīvas mediācijai un veikt „realitātes pārbaudi”
- Tiek galā ar strupceļu, pretestību vai sarežģītu uzvedību mediācijā
- Prot piemēroti izmantot kopīgās un atsevišķās sesijas
- Strādā ar varas nelīdzsvarotību un kontroles jautājumiem
- Tiek galā ar intensīvām emocijām
- Ir elastīgs un efektīvi izmanto radošās stratēģijas
- Palīdz dalībniekiem pārbaudīt realitātē nākamos soļus, jo īpaši iztaujājot un arī vajadzības gadījumā konsultējoties ar citām iestādēm
- Dod iespēju dalībniekiem gūt skaidrību par savām bažām
- Veicina vienošanos
- Uzraksta Vienošanos (līgumu)
- Dod iespēju dalībniekiem veikt [mediācijas] pakalpojuma novērtēšanu
- Kopīgi ar komediatoru pārrunā un sniedz „vērtējošu atgriezenisko saiti”.

C. Pārvalda mediācijas saturu

- Iegūst, identificē, organizē, analizē, prioritāri sakārto un izvērtē informāciju
- Novērtē problēmjautājumus un izvēles iespējas un [tās] loģiski argumentē
- Lasa, izprot un izmanto atbilstošus rakstveida materiālus
- Raksta skaidri un kodolīgi, izmantojot neitrālu valodu
- Organizē pierakstus un materiālus
- Aicina dalībniekus iegūt informāciju no citiem speciālistiem (piemēram, vērtētājiem, grāmatvežiem, garīgās veselības speciālistiem, bērnu aizsardzības

speciālistiem, juristiem) ar mērķi paplašināt, nevis ierobežot dalībnieku izvēles iespējas.

D. Sevis vadība (*Managing the Self*)

- Demonstrē mediācijas procesa pārvaldību (meistarību)
- Demonstrē izpratni par ētikas jautājumiem
- Nepārtraukti vērtē lietas atbilstību mediācijai
- Demonstrē atbilstošu prasmju līmeni, kompetenci un efektivitāti
- Demonstrē spēju strādāt ar komediatoru un klientiem
- Demonstrē pārdomu (refleksijas, *self-reflection*) spējas.

Pielikums Nr. 3. Mediatora novērtēšanas vadlīnijas

Mediatora novērtēšanas vadlīnijas mediatoru mācību kursā
Londonas Rīdženta koledžas Psiholoģijas un psihoterapijas fakultātē
(*tulk.-Ulla Zumente-Steele*)

Mediācijas kursa dalībnieku kā topošo mediatoru kompetence tiek novērtēta zemāk aprakstīto kritēriju ietvaros. Kurša gaitā novērtēšana notiek nepārtraukti un ietver ne tikai katra dalībnieka mediatora lomju izpēli, bet arī grupas biedriem sniegtās atgriezeniskās saites veidu un saturu.

Ja kurša gaitā vai eksāmenā dalībnieka vērtējums ir nepietiekams sertifikācijai, tiek izsniegta apliecība par piedalīšanos kursā un piedāvāta iespēja pēc 4-6 mēnešiem piedalīties īsākā papildu apmācībā un iegūt jaunu vērtējumu.

1. Drošas vides radīšana

A. Komforta nodrošināšana

- Sēdvietu ierādīšana
- Telpas iekārtojums

B. Gaisotnes radīšana un robežu noteikšana

- Sevis un strīdus pušu iepazīstināšana
- Mediācijas procesa mērķu izskaidrošana
- Pamatnoteikumu uzstādīšana
- Mediatora lomas paskaidrošana
- Mediācijas procesa izskaidrošana
- Konfidencialitātes, neitralitātes un objektivitātes uzsvars
- Strīdus pušu pilnvaru pārbaude

2. Prasmju izmantošana

- A. *Pušu uzticības iegūšana*
- Demonstrējot objektivitāti
 - Empātijas izrādīšana
 - Aktīva “pozitīva” klausīšanās
 - Laba neverbālā komunikācija (piem., klusums, acu kontakts)
 - Laba verbālā komunikācija (piem., nevērtējošas valodas izvēle)
 - Būt mierīgam un “būt pašam”
- B. *Problēmjaūtājumu izzināšana*
- Izmanto atvērtos jautājumus
 - Pārfrazēšana; pateiktā kopsavilkums; atspoguļošana
 - Pamana stāstījumā problemātisku tēmu atkārtošanos, slēptus nolūkus un signālus
 - Piemērota iedziļināšanās, konfrontēšana un realitātes pārbaude
 - Apzinās “vērtību sistēmas”
- C. *Attieksme (izturēšanās) pret emocijām*
- Izzina, kas emociju pamatā
 - Spriedzes un dusmu izpēte
 - Iedrošina un nenosoda
 - Pārvalda situācijas, kad tiek pārkāpti pamatnoteikumi (piemēram, puses nemitīgi pārtrauc viena otru)

3. Atbalsts pušu sadarbībai / atrisinājuma atrašanai

- Dod iespēju pusēm saredzēt problēmas citā perspektīvā
- Ir atvērti domājošs un izvairās no pieņēmumiem
- Apzinās pušu “spēku ne-līdzsvaru”

- Palīdz pusēm saglabāt pašcieņu un netikt pazemotam
- *Strādā* ar cilvēku, nevis faktiem
- Elastīga pieeja alternatīviem skatījumiem un izvēles iespējām

Pielikums Nr. 4. Kanādas ADR Institūta *zvērināta mediatora* prasmju novērtējums

Kanādas ADR Institūta principi, kritēriji, protokols un kompetences apzīmējuma *Zvērināts mediators* iegūšanai 2011.gads 96 (saīsināts tulk.-Ulla Zumente-Steele)

PIELIKUMS "A" KOMPETENCES MEDIĀCIJĀ

Prasmju novērtējums pamatā tiek veikts šādās jomās. Pirmajā daļā kandidātam jāiegūst vērtējumu „*Apmierina / pārsniedz*” visās deviņās prasītajās kompetencēs / prasmēs. Ja kādā kategorijā iegūst vērtējumu „*Nav kompetents / nav lietpratīgs*” vai „*Netika novērots*”, tad pārbaudījums nav nokārtots.

Otrajā daļā kandidātam jāiegūst vērtējumu „*Efektīvs*” ne mazāk kā sešās no divpadsmit papildu prasmēm. Ja septiņās vai vairāk prasmēs ir vērtējums „*Mazāk nekā efektīvs*” vai „*Netika novērots / neattiecas*”, tad pārbaudījums nav nokārtots.

PIRMĀ DAĻA.

1. Spēj noteikt un izskaidrot mediantiem mediācijas procesu un pamatnoteikumus, piemēram, konfidencialitāti, mediatora lomu, privātās sesijas, pilnvaras slēgt Vienošanās, uzvedības noteikumus.
2. Spēj strādāt ar mediantu spēcīgi izjustām vērtībām un idejām.
3. Spēj atdalīt mediatora personīgās vērtības no problēmām, kuras tiek risinātas mediācijā.
4. Spēj efektīvi strādāt ar pusēm, lai „izceltu gaismā” faktus, problēmjautājumus un pušu uztveri par tiem.
5. Spēj izturēties pret pusēm un vadīt mediācijas procesu godīgi, objektīvi, cieņas pilnā veidā.
6. Spēj nodrošināt visām iesaistītajām pusēm iespēju piedalīties šajā procesā.
7. Spēj saglabāt pušu autonomiju lēmumu pieņemšanā.
8. Spēj atklāt pušu vajadzības un intereses.

⁹⁶ Principles, Criteria, Protocol, Competencies for the Designation Chartered Mediator, September 2011 <http://www.adrcanada.ca/resources/cmed.cfm>

9. Spēj risināt ētikas jautājumus mediācijā tādā veidā, kas atbilst Rīcības kodeksam, izmantojot diskusijas par ētisku dilemmu.

OTRĀ DAĻA.

1. Spēja aktīvi klausīties
2. Spēja organizēt un strukturēt sarežģītu faktu materiālu pusēm saprotamā veidā
3. Spēja izprast pārrunu procesu un efektīvu pārrunu elementus
4. Spēja iegūt pušu uzticību un attīstīt <i>raportu</i>
5. Spēja palīdzēt pusēm izdomāt radošas iespējas
6. Spēja palīdzēt pusēm noteikt principus un kritērijus, kas palīdzēs viņām lēmumu pieņemšanā
7. Spēja palīdzēt pusēm novērtēt viņu alternatīvas gadījumā, ja vienošanās netiks panākta
8. Spēja palīdzēt pusēm pašām izdarīt apzinātu izvēli
9. Spēja analizēt problēmas, apzināt un atdalīt problēmjaudājumus, un pārveidot šo jautājumu "ietvaru" risinājumiem vai lēmumu pieņemšanai
10. Spēja strādāt ar spēcīgām emocijām
11. Spēja palīdzēt pusēm izvērtēt savas izvēles iespējas efektīvi un neitrāli, saglabājot pušu autonomiju un izmantojot LAVA ⁹⁷ un realitātes pārbaudes paņēmienus.
12. Spēja palīdzēt pusēm saglabāt fokusu un veicināt mediācijas virzību

⁹⁷ LAVA - labākā apspriestās vienošanās alternatīva, angļiski BATNA – *best alternative to a negotiated agreement* (skat. Fišers, Ūrijs, pārrunu vadības principi, *Hārvardas modelis*)

Pielikums Nr. 5. Kanādas ADR Institūta mediatoru kompetenču vadlīnijas

MEDIATORU KOMPETENČU VADLĪNIJAS⁹⁸

Atjaunotas un papildinātas 2010.gada decembrī

Saraksts nav pilnīgs, tas domāts kā vispāratzītu vēlamo īpašību un prasmju vadlīnijas kompetentu mediatoru prasmēm, kuri praktizē komerciālā vidē.

ADMINISTRATĪVĀS PRASMES (*saīsināts tulk.-U.Zumente-Steele*)

Spēja organizēt un vadīt mediācijas praksi efektīvā veidā – uzturēt sarakstes un sapulču reģistru, lietvedību; pārzina piemērojamus noteikumus un ētikas kodeksus.

Spēja plānot laiku, iekārtot mediācijai piemērotas telpas kopējām un privātajām sesijām; novest lietu līdz noslēgumam, sagatavot vienošanos, sagatavot rēķinu saprātīgā termiņā saskaņā ar līgumā noteiktajiem samaksas principiem.

PROCEDŪRAS PRASMES

Definīcija: spēja atpazīt strīda būtību un izskaidrot mediācijas dalībniekiem mediācijas procesu.

- Spēja noteikt gadījuma piemērotību mediācijai
 - izskatīt līgumus starp pusēm (ja tādi ir)
 - nodrošina, ka izskatāmie jautājumi izriet no mediācijas klauzulas vai ir piemēroti mediācijai
 - konstatē, ka [mediatoram pašam] ir piemērotas zināšanas par biznesa nozari, kas skar strīdu
 - nodrošina, lai pusēm nav iemesla apstrīdēt [mediatora] iecelšanu

⁹⁸ Principles, Criteria, Protocol, Competencies for the Designation Chartered Mediator, September 2011 <http://www.adrcanada.ca/resources/cmed.cfm>

- nodrošina, ka iecelšana nav pretrunā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem vai institucionālajiem noteikumiem
- Spēja izskaidrot / ieviest skaidrību
 - par mediatora lomu
 - skaidri definē un izskaidro mediācijas procesu
 - uzsver principu "*risinājums savstarpēji vienojoties*"
 - uzsver pušu tiesības pārtraukt mediāciju
 - uzsver konfidencialitātes principu un izskaidro tās ierobežojumus
 - nosaka, ka pie sarunu galda būs tās personas, kurām ir lēmumu pieņemšanas pilnvaras
 - izskata iesaistīšanos mediācijā / līgumu par mediācijas uzsākšanu
 - sadarbībā ar iesaistītajām pusēm, aprēķina mediācijai nepieciešamo laiku
 - noformē procesa uzsākšanu rakstiski
 - Spēja pārraudzīt sākotnējo tikšanos
 - uzrauga sēdes vadīšanu
 - izskaidro sēdes mērķi un saturu
 - palīdz pusēm vienoties par procesuālajiem jautājumiem
 - Spēja tikt galā ar sākotnējiem jautājumiem
 - notur sagatavošanās sanāksmi
 - palīdz pusēm sagatavoties mediācijai
 - nosaka, vai tiks iesaistīti juristi, liecinieki, eksperti vai citas personas
 - nodrošina, ka visām pusēm ir skaidra izpratne par to, kā mediācijas sesija tiks vadīta un vienošanās panākta un īstenota
 - nodrošina, ka visas nepieciešamās procesuālās darbības ir pabeigtas.

ATTIECĪBU PRASMES (*saīsināts*)

Definīcija: spēja radīt un uzturēt pozitīvas attiecības un labu komunikāciju.

- Spēja uzturēt pozitīvas attiecības
 - darbojas laipni, ar cieņu un pacietību un aicina puses darīt to pašu
 - atdala mediatora personīgās vērtības no mediācijas jautājumiem
 - iegūst pušu uzticību
 - rada „raportu”
 - izsaka atzinību par pretimnākošu rīcību
 - izrāda empātiju
 - iepriekš nenosoda puses par problēmjautājumiem,
 - ir vienkāršs savā attieksmē pret citiem
 - ir taktisks (uztver) pret mediācijas dalībnieku spēcīgi izjustām vērtībām, tostarp dzimuma, etniskās un kultūras atšķirībām
 - velta pusēm pienācīgu uzmanību un rūpes

- Spēja klausīties efektīvi
 - uzklausa abas puses pasīvā un aktīvā veidā
 - izprot ķermeņa valodas nozīmi klausīšanās procesā
 - iejaucas brīžos, kad jāprecizē, jāveicina sapratne vai lai uzturētu kārtību
 - izturas ar pacietību un nepārtrauc, izņemot pie visnopietnākajiem apstākļiem

- Spēja runāt efektīvi (izteikties skaidri, tieši, taču ne iebiedējoši)

- Spēja uzturēt labvēlīgu atmosfēru sesijas laikā
 - izmanto laipnu valodu
 - atļaujas humoru, kad ir izdevīgi procesam
 - parāda izpratni par faktiem un pušu iesniegumiem
 - palīdz mazināt spriedzi mediācijas dalībniekos (arī lieciniekos, ekspertos)
 - izrāda empātiju

PROCESA VEICINĀŠANAS PRASMES (*sāsināts*)

Definīcija: spēja vadīt mediāciju sesiju, izmantojot godīgas, elastīgas un efektīvas procedūras, prasmes un metodes

- Spēja vadīt taisnīgu sesiju

- uztur neitralitāti un objektivitāti
 - izprot nevienlīdzīgu spēku samēru un prot ar to tikt galā
 - izturas pret pusēm godīgi un vienlīdzīgi
 - saglabā pušu autonomiju \... \
- Spēja veicināt pārliecinošu gaisotni
 - runā pārliecinošā veidā
 - mudina puses izteikt sevi pārliecinošā veidā
 - palīdz pārfrazēt apvainojumus vai agresīvus apgalvojumus pozitīvos, apliecinošos
- Spēja tikt galā ar spēcīgām emocijām
 - atpazīst un pieņem emociju „izlādes” nepieciešamību un priekšrocības
 - aicina izmantot pārtraukumu, lai izkļiedētu spēcīgu emociju radītos negatīvos apstākļus
 - izmanto privātās sesijas spēcīgu emociju apstākļos
- Spēja organizēt un analizēt datus
 - izprot notikumu secību un būtību, kas veicina strīdu
 - spēj tikt galā ar sarežģītiem faktiem
 - nosaka visefektīvāko un efektīvu veidu, kā izmantot datus, lai papildinātu mediācijas procesu
 - izmanto palīg līdzekļus, piemēram, papīra tāfeles, izpratnes veicināšanai
- Spēja risināt jautājumus
 - piemīt pietiekamas zināšanas biznesa jomā saistībā ar strīdu
 - palīdz pusēm noskaidrot un noteikt problēmjautājumus
 - atsijā maznozīmīgus jautājumus
 - atdala pušu prasības no [būtiskajiem] problēmjautājumiem
- Spēja izzināt vajadzības un intereses
 - izprot vajadzību un interešu nozīmi
 - izskaidro šo nozīmi pusēm
 - uzdod atvērtos jautājumus, kas vērsti, lai atklātu iespējamās vajadzības un intereses
 - mudina vaļsirdīgas atbildes
 - notur privātās sesijas, lai atklātu vajadzības un intereses

- Spēja virzīt / attīstīt mediācijas procesu
 - dod pusēm iespēju pašām aktīvi piedalīties procesā
 - atdala cilvēkus no problēmas
 - palīdz pusēm saglabāt fokusu
 - palīdz pusēm izvērtēt prasību iesniegumus
 - ir atvērts un elastīgs pušu ierosinājumiem un idejām
 - palīdz pusēm radīt jaunas izvēles iespējas
 - palīdz pusēm novērtēt savas pozīcijas, izmantojot LAVA un veikt realitātes pārbaudes
 - palīdz pusēm izdarīt apzinātu izvēli
 - izmanto atbilstošus līdzekļus un paņēmienus, lai pārvarētu strupceļu, panāktu sapratni un novadītu procesu līdz vienošanās

- Spēja noslēgt procesu un sasniegt vienošanos
 - atpazīst optimālo brīdi, kad puses izrāda vēlmi risināt / rast kompromisu
 - palīdz pusēm vienoties par risinājumu
 - palīdz pusēm novērtēt, vai viņu ierosinātais risinājums var tikt īstenots
 - palīdz pusēm / viņu konsultantiem sagatavot Saprašanās memorandu / Nodomu protokolu / Vienošanos.

Pielikums Nr. 6. Vācija - mediatoru izglītības saturs

Tulkojusi Ieva Keiča

no 2012.gada 16. novembra raksta *Internet portālā Mediation Aktuell*
„Aktuāla informācija par Mediācijas likumu”⁹⁹

Mediatoru izglītības apjomam jābūt vismaz 120 stundām.

Izglītības saturs:

- I. Ievads un mediācijas pamati (18 stundas 15%)
 1. Definīcijas
 2. Mediācijas pamati
 - a) principu pārskats, procesa norise un mediācijas fāzes
 - b) pārskats par komunikācijas un darba tehnikām
 3. Mediācijas norobežošana (nošķiršana) no strīdus procesiem un citiem alternatīviem konfliktu izbeigšanas procesiem
 4. Pārskats par mediācijas pielietošanas jomām

- II. Mediācijas norise un noteikumi (30 stundas, 25%)
 1. Mediācijas fāzes
 - a) mediācijas līgums
 - b) materiāla vākšana
 - c) interešu pētīšana
 - d) iespēju apkopošana un vērtēšana
 - e) noslēguma vienošanās
 2. Dažādu *settingu* īpatnības mediācijā
 - a) atsevišķās sarunas
 - b) komandas mediācija (Teammediation), vairāku pušu mediācija, *Shuttle*-mediācija
 - c) iesaistītais trešais (piem., bērns, galvenais konsultants, lietpratējs)
 3. Citi noteikumi
 - a) darbības pirms un pēc mediācijas procesa
 - b) dokumentācija/ protokolēšana

- III. Sarunu tehnika un sarunu kompetence (12 stundas, 10%)
 1. Sarunu analīzes pamati

⁹⁹ <https://www.mediationaktuell.de/news/aktuelle-informationen-mediationsgesetz>

2. Sarunu vadīšana un sarunu menedžments: intuitīvās sarunas, Hārvardas koncepta/ integratīvās sarunu tehnikas, distributīvās sarunu tehnikas

IV. Sarunu vadīšana, komunikācijas tehnikas (18 stundas, 15%)

1. Komunikācijas pamati
2. Komunikācijas tehnikas: aktīvā klausīšanās, pārfrāzēšana, jautājumu tehnika, verbalizēšana, pārveidošana (reframing), verbālā un neverbālā komunikācija
3. Risinājumu attīstības un vērtēšanas tehnikas (brainstorming, mindmapping (prāta kartēšana), citas kreatīvās tehnikas, risikoanalīze)
4. Vizualizācijas un moderācijas tehnikas
5. Rīcība grūtās situācijās (piem., bloķēšana, pretestība, eskalācija, varas nevienlīdzība)

V. Konflikta kompetence (12 stundas, 10%)

1. Konflikta teorija (konflikta faktori, konflikta dinamika un konflikta analīze, eskalācijas pakāpes, konflikta tipi)
2. Konflikta dinamikas atpazīšana
3. Intervences tehnikas

VI. Mediācijas tiesības (6 stundas, 5%)

1. Tiesiskie ietvari: mediācijas līgums, amata tiesības, konfidencialitāte, atbildības jautājumi, atbildība
2. Ievadīšana tā brīža pamata profesionālajās tiesībās
3. Juridisko pakalpojumu likuma pamati

VII. Tiesības mediācijā, iespēju došana tiesiski informētam lēmumam tiesiski svarīgos lietās apstākļos (12 stundas, 10%)

1. Tiesību loma mediācijā
2. Norobežošana no pieļaujamas tiesiskas informācijas un neatļautas mediatora juridiskas konsultēšanas
3. Norobežošana no pušu advokāta uzdevumiem
4. Noteiktu lietās apstākļu tiesiskā svarīguma sensibilizācija (jūtīguma palielināšana), kā savlaicīgi ieteikumi mediantiem, ārēju tiesisku konsultāciju iegūšana tiesiski svarīgos gadījumos
5. Advokātu piedalīšanās mediācijā
6. Mediatora dalības pie noslēguma vienošanās tiesiskās īpatnības

7. Noslēguma vienošanās panākšana un tiesiskā nozīme, tās izpildes ievērošana

VIII. Personiskas kompetences, izturēšanās (stāja) un lomu izpratne (12 stundas, 10%)

1. Lomu definīcija, lomu konflikti
2. Mediatora sūtība un uzdevumi
3. Mediācija kā attieksme, it īpaši cieņa, respekts un iekšējā nostāja
4. Vienāda izturēšanās pret abām pusēm (bezpartijiskums), neitralitāte un profesionālā distance no mediantiem un konflikta
5. Vara un taisnīgums mediācijā
6. Savu jūtu pārvaldīšana
7. Pašrefleksija
8. Tiklošana (savienošana)
9. Savu robežu apzināšanās saistībā ar profesionāliem aizspriedumiem un socializāciju

IX. Prakse un supervīzija, un intervīzija izglītībā

1. Lomu spēles ar atsauksmēm (feedback) un analīzi
2. Informācija par supervīzijas nozīmi

X. Praktiskā pieredze un gadījumu pierādījumi

1. praktiskā pieredze savos mediācijas gadījumos, t.sk. kā komediatoram
2. praktiskā pieredze supervīzijas ietvaros, intra-vīzijā vai ko-vīzijā

Pielikums Nr. 7. NMI Professional profile of a mediator

Nederlands Mediation Instituut

Professional profile of a mediator¹⁰⁰

NMI Mediatora profesionālo pamatiezīmju kopums

Description of the services provided by a mediator

A mediator assists as an independent expert in a process which is aimed at two or more parties through negotiations reaching a joint solution to a dispute dividing them, on the basis of the provisions laid down in the NMI Mediation Rules and the NMI Code of Conduct for Mediators, or declared at least equivalent by the Mediator Quality Assurance Committee.

Services provided by a Mediator

Within the framework of the certification of mediators, the following shall apply for the assessing of the services provided by a mediator:

- The services consist in assisting in a process which is aimed at two or more parties through negotiations reaching a joint solution to a dispute dividing them;
- The mediator must have made it clear in advance that he/she provides this assistance as a mediator;
- The frame of reference for the aforementioned process is provided by the NMI Contract, the NMI Mediation Rules and the NMI Code of Conduct, including the complaints scheme and disciplinary rules, or another frame of reference at least equivalent thereto.

Qualities of Mediators

A mediator must be capable of conducting mediations independently. For this the mediator must have sufficient experience, personal qualities, knowledge, personal interactive and other skills, and a professional attitude.

Experience

¹⁰⁰ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_professional_profile_of_a_mediator.php

The mediator must have sufficient life, social and work experience to be able to adequately comprehend the nature of the conflict dividing the parties.

Personal qualities

- Composure.
- Flexibility.
- Creativity.
- Positive attitude.
- Ability to handle stress and conflicts and to render these controllable.

Knowledge

- Patterns in communications between people who have a dispute with one another.
- The concept of conflict mediation.
- Different negotiation methods, such as the Harvard method.
- The conditions (with respect to the parties and the mediator him/herself) which must have been met before mediation can be commenced.

Skills

General skills

The ability:

- to make the areas of common interest and/or responsibilities transparent for the parties and to highlight the differences in their perceptions;
- to determine and/or identify the agenda and/or the "hidden agenda";
- to help the parties negotiate effectively and to overcome deadlocks;
- to recognize abuse of the mediation;
- to recognize information which must be treated as confidential, even if this has not been explicitly said to be confidential;
- to ensure a balanced handling of the dispute in such a way that each party is given equal opportunity to participate in the mediation;
- to recognize when and when not to intervene in the negotiation process between the parties;

- to speed up the mediation process and to keep it going.

Technical skills

The ability:

- to explain, discuss and conclude a mediation agreement;
- to record and report on the matters discussed at mediation sessions;
- to draw up or give instructions for the drawing up of a settlement agreement.

Understanding of commercial matters, analytical powers

The ability:

- to monitor the underlying principles of the mediation;
- to deploy understanding and knowledge of commercial matters, and insofar as relevant branch- related knowledge;
- to render complex problems controllable and to identify and make part problems transparent.

Interactive skills

The ability:

- to show respect for the parties and to ensure that the parties show respect for each other;
- to ensure that common courtesy is observed;
- to treat all parties as equals.

Professional attitude

The ability:

- to consciously confine oneself to assisting in the mediation process;
- to remain aware of the limits of mediation;
- to refrain from knowingly cooperating in the abuse of the mediation procedure;
- to withdraw from the mediation as soon as the limits of professional ethics are transgressed;
- to remain neutral;
- to draw the appropriate line between being involved in the mediation and not becoming involved in the dispute;

- to remain open to “feedback” concerning one’s own performance as mediator, e.g. through assessment while carrying out one’s duties by the (temporary) presence of another mediator or any other person designated for that purpose;
- to keep the costs of the mediation procedure for the clients as low as possible;
- to commit oneself to never perform any act that could bring mediation into disrepute.

Pielikums Nr. 8 Code of Conduct for NMI Mediators

Code of Conduct for NMI Mediators¹⁰¹

This Code of Conduct forms a guideline for the conduct of NMI Mediators. It also serves as information provision for the parties involved and as criterion for the disciplinary tribunal when reviewing the actions of a Mediator¹⁰².

1 – Professional ethics and integrity

The Mediator shall behave as may be expected of a Mediator.

Explanation

This rule is the basis for the actions of the mediator and the foundation for all other rules of conduct, which are derived therefrom. Integrity is a core value for the mediator. The mediator may be expected to comply with and enforce his professional code and general social and ethical norms and values, even in the event of outside pressure to deviate therefrom. The mediator shall at least act as a reasonably competent and reasonably acting mediator.

2 – Transparency

The Mediator shall explain the mediation process to the Parties.

Explanation

Transparency means that the mediator gives the parties clarity about the mediation process, including his own role therein. The mediator will make it possible to discuss issues with or between the parties and will be clear about his approach and what the parties may expect of him. Openness and clarity are essential for building up confidence and a good working relationship with the parties. This helps the mediator to avoid difficulties at a later stage.

3 – Autonomy of the parties

¹⁰¹ http://www.nmi-mediation.nl/english/nmi_rules_and_models/nmi_code_of_conduct.php

¹⁰² The terms written with a capital in this Code of Conduct refer to the definitions of the NMI Mediation Regulations 2008, article 1.

3.1 The Mediator shall see to it that the autonomy of the Parties is guaranteed.

3.2 The Mediator shall not make any pronouncement about the Issue.

Explanation

The mediator safeguards the autonomy of the parties and monitors their commitment and voluntary participation in the mediation. The parties make their own choices and will bear the responsibility therefore. The mediator stands in between the parties and supports them in making their choices and looking for a solution. Where necessary the mediator can furnish the parties with information, so that they can form a considered picture and determine their position.

The mediator will not make any determination regarding the issue or a part thereof. He will thus not make a decision on the content of the conflict between the parties. The mediator will also be reserved in giving his opinion or giving advice on what a party should or should not do. An opinion or advice is generally not free of norms and values and unbiased and is difficult to reconcile with the autonomy of the parties and the neutral role of the mediator. If necessary the mediator will inform the parties of the option of consulting external advisers or experts during the mediation.

In the event the mediator, on the explicit request of all parties, does make a determination, binding or otherwise, he will have to clearly distance himself from his role as mediator. It must be clear for the parties in what capacity he is acting. If possible the mediator will lay down this change in roles in writing.

4 – Independence

4.1 The Mediator shall take an independent position. He has no interest which could affect his impartiality.

4.2 If the Mediator cannot supervise the Issue in an independent manner, he shall not accept the assignment or he shall withdraw.

Explanation

A mediator who has an interest in the mediation which affects or could affect his independence, will not accept his appointment. This interest could be a personal or commercial relationship which the mediator or one of his colleagues has or has had with the parties or with one of them, or in the outcome of the mediation. He must also be aware of the possible appearance of dependence and act accordingly. The mediator will clarify his position to the parties if his independence is or could be a matter of discussion. He will then ask the parties whether they wish to continue with him on this basis. The mediator will see to it that he safeguards his independence both during and after the mediation. He will withdraw, if necessary.

5 – Impartiality

- 5.1 The Mediator represents the interests of all the Parties. He is impartial and acts without prejudice.
- 5.2 If the Mediator cannot supervise the Issue in an impartial manner, he shall not accept the assignment or he shall withdraw.

Explanation

A mediator is characterised by his neutral, impartial role. The mediator is there for all the parties. He has a confidential position with regard to each of them. In neither word nor deed shall a mediator indicate a preference for or disapproval of (one of) the parties and he will act without prejudice with regard to the parties. The confidence of the parties that the mediator is impartial, is essential for the quality of the mediation process.

The mediator will only act in respect of issues in which he can retain his impartiality. He will endeavour to ensure that his impartiality is not affected by prejudice based on such things as personal characteristics, position, religion or background or by an opinion on positions or interests introduced by the parties.

The mediator may be expected to critically review his own actions and continually monitor his neutral, impartial position. If it is impossible for the mediator to monitor the mediation in an impartial manner, he will withdraw.

6 – Confidentiality

- 6.1 The Mediator shall safeguard the confidentiality of the Mediation.
- 6.2 The Mediator has a duty of confidentiality.
- 6.3 The duty of confidentiality continues after the termination of the Mediation.

Explanation

The basic principle is that all verbal and written exchanges during mediation are confidential. This information may not be used outside of the mediation during or after the end of the mediation, unless the parties have made explicit deviating agreements with each other and the mediator in this respect, for example if feedback is necessary for the progress of the mediation. Information which was already public or known before the mediation is not covered by the duty of confidentiality. The duty of confidentiality applies to all parties involved in the mediation process and to the mediator in particular as the party with primary responsibility for guaranteeing confidentiality.

The mediator has a duty of confidentiality with regard to everything that comes to his attention in his capacity as mediator with the parties and their advisers, both in a plenary session and individually. His duty of confidentiality also applies to exploratory discussions with the parties before a mediation agreement has been made with them. Feedback of information by the mediator to referring parties or principals which goes further than notice of termination of the mediation, will only be effected in consultation with and with the consent of all parties.

The mediator's duty of confidentiality lapses insofar as the mediator must do so to defend himself in legal proceedings, including complaint or disciplinary procedures.

There are a few exceptions to the mediator's duty of confidentiality which can be found in the NMI Mediation Regulations 2008.

7 – Competency

The Mediator shall only accept a Mediation if he possesses the necessary qualities for the Mediation to run smoothly.

Explanation

A mediator may be expected to possess the knowledge, skills, professional attitude and the personal qualities which are necessary to safeguard the smooth progress of the mediation. If this is not the case or it is not sufficiently the case, he will not accept the mediation. Should the mediator already have accepted the mediation, he will withdraw.

The mediator is expected to have knowledge of communication and conflict resolution, negotiating concepts and intervention techniques. The expected knowledge can also encompass substantive expertise in the area of the conflict if the parties have precisely appointed the mediator with that in mind. The skills which may be expected of the mediator are, for example, intervention techniques geared to improving the communication between the parties, clarifying the problem and the related emotions and interests and supervising the negotiations between the parties. The mediator possesses more technical skills, such as discussing and making a mediation agreement and recording agreements in a settlement agreement.

The essence of the professional attitude is that the mediator has integrity and is reliable, carries out his work to the best of his ability and is willing to follow continual schooling and to develop further as mediator. Personal qualities are essential for the mediator. The mediator may be expected to be balanced, flexible, empathic and decisive and that he operates well in a context in which pressure and conflicting interests play an undeniable role.

8 – Working method

8.1 The Mediator is responsible for the mediation process and shall monitor the course thereof.

8.2 Prior to the Mediation, the Mediator shall make a written Mediation Agreement with all Parties which shall at least lay down the duty of confidentiality and the fact that the Mediation is voluntary.

8.3 The Mediator shall not involve any third parties in the Mediation, subject to consent of the Parties.

Explanation

The essence of the mediator's task is to monitor the mediation process. The mediator will handle the mediation with the necessary expedience and will make sufficient time available for the mediation. He will explain the mediation process, the contents of the mediation agreement and the Regulations. The mediator verifies whether the parties understand what conditions and consequences are attached to the signing of the mediation agreement. The mediator will see to a balanced handling of the issue and will promote as much as possible that each party gets its turn in equal measure, has sufficient access to the necessary information and has the scope to consult financial, legal, psychological or other advisers if necessary.

The mediator is responsible for the contractual recording in the mediation agreement of the duty of confidentiality of the parties and the mediator himself. The parties have no statutory duty of confidentiality. The duty of confidentiality of the parties is primarily intended to promote that they can speak freely during the mediation discussions and that confidence can be built. The parties shall jointly determine the scope of the duty of confidentiality. They will evaluate whether it is necessary for the progress of the mediation which has taken place with certain persons outside of the mediation table consultation. The mediator will see to it that the scope of the duty of confidentiality is recorded.

The mediator will see to it that third parties engaged in the mediation sign a confidentiality agreement. The consent of the parties is not necessary for secretarial support of the mediator referred to in article 6.1 of the Regulations.

9 – Rates and costs

9.1 The Mediator shall agree his rates and the additional costs with the Parties in advance and shall record this agreement in the Mediation Agreement.

9.2 The Mediator is permitted to agree a fixed amount for the Mediation.

9.3 The Mediator shall provide a clear, orderly invoice.

Explanation

At the start of the mediation the mediator will make a clear agreement on his rates (or a fixed amount for the mediation) and possible additional costs. The mediator will agree with the parties who is to bear the costs of the mediation. The mediator will itemise his invoice in a clear manner. He will keep a record of his activities and present these if so requested, so that it becomes clear for the parties for which activities the party is being charged and what the costs are.

10 – Disciplinary procedure

The Mediator is subject to the disciplinary procedure in accordance with the Regulations of Stichting Tuchtrectspraak Mediators.

Explanation

Every mediator who is registered in the NMI Register at the start of a mediation, is subject to this disciplinary procedure.

Pēcvārds

Mediācijas padomes komisiju locekļu un aktīvistu rīcībā ir daudz informācijas (gan pētījuma gala dokumentā iekļautās, gan savāktajos izzejmateriālos), ar ko strādāt pie detalizētu nolikumu un noteikumu izstrādes saskaņā ar Padomes stratēģiju 2013.-2018.gadam un rīcības plānu. Galvenais uzdevums ir rast Latvijas sabiedrības interesēm atbilstošākos un mediatoru kopienas spējām piemērotākos risinājumus.

Autoresprāt, Latvijā jāizmanto iespēja novērtēt citu valstu izdarītos secinājumus un piemērot "labo praksi". Piemēram, mediatoru kvalifikācijas novērtēšanā Nīderlandes Mediācijas institūta eksaminācijas formāts palīdzētu izsijāt zinošus un prasmīgus mediatorus, kuri mācījušies atšķirīgos mācībuursos pie dažādu valstu modeļus un stilus pārstāvošiem mediatoriem. Lietderīga varētu būt Īrijas Mediatoru institūta pieeja noteikt "dažādu brieduma pakāpju" mediatoru kategorijas, grupas. Ievērojot advokātu pieaugošo interesi par mediācijas mācībām Latvijā un visbiežāk dzirdēto secinājumu, pabeidzot pamatkursu, ka advokāts klasisku mediāciju tomēr nespēj veikt, taču ir ieguvis izpratni par jaunu pieeju klientu strīdiem un prātis ieteikt mediāciju, iespējams, arī Latvijā ir vērts ieviest "mediācijas advokāta" apliecinājumu, kā to dara Starptautiskais mediācijas institūts.

Mediatoru mācību satura un apjoma debati Latvijā, pēc autores domām, vērts turpināt mediatoram nepieciešamo prasmju/kompetenču kontekstā, izmantojot plaši pieejamu informāciju (piemēram, ĪMI, Kanādas ADR institūta mediatoru novērtēšanas vadlīnijas u.c.). Latvijā tuvākajā laikā vēlams uzsākt darbu pie specializētu standartu izstrādes ģimenes mediācijai un ģimenes mediatoru kvalifikācijai, ievērojot ārvalstu pieredzi un pamatojoties uz mediācijas statistiku mūsu valstī (civiltiesību joma, kurā mediācija skaitliski visvairāk tiek piemērota).

Mediācijas kvalitatīva pakalpojuma attīstībai valstī vērtīgi būtu Mediācijas padomes izstrādāti un publicēti mediatoru prakses pamatnoteikumi un procesā izmantojamo dokumentu paraugi. Tās būtu vadlīnijas jebkuram praktizējošam mediatoram.

Pētījumā izmantotie avoti

Annie de Roo and Rob Jagtenberg, *Mediation in the Netherlands: Past - Present - Future*, Vol 6.4 Electronic Journal of Comparative Law, December 2002

Brunilda Pali and Sandra Voet *Family Mediation in International Family Conflicts: The European Context*
http://www.crossbordermediator.eu/sites/default/files/research_report_21_april_2012.pdf

Delma Sweeney and Mary Lloyd (eds.) *Mediation in Focus: A Celebration of the Family Mediation Service in Ireland*, Family Mediation Service, 2011

Ewald Filler *Commercial mediation in Europe. An Empirical Study of the User Experience*, Kluwer Law International, 2012,

Klaus J. Hopt and F. Steffek (eds.) *Mediation: Principles and Regulation in Comparative Perspective*, Oxford University Press, 2013

Nadja Alexander (ed.) *Global Trends in Mediation*, Second Edition, Kluwer Law International, 2006

Machteld Pel *Referral to Mediation. A practical guide for an effective mediation proposal*, Sdu Uitgevers The Hague, 2008

Machteld Pel, *Pel Mediation Promotion and legislation on mediation in The Netherlands*, Kluwer Mediation Blog 07 Mar 2012 <http://kluwermediationblog.com>

Marian Roberts *Quality Standards for Family Mediation Practice*, Family Law Journal, June 2010, Volume 40, pages 661- 666

Sybille Kiesewetter and Christoph C.Paul (eds.) *Cross-Border Family Mediation*, Wolfgang Metzner Verlag, 2011

Uzun Alper Article *Turkey: Mediation In Civil Disputes* 09 April 2013
<http://www.mondaq.com/x/231562/Arbitration+Dispute+Resolution/Mediation+in+Civil+Disputes>

LR MK 2009.g.17.februārī atbalstītā TM koncepcija *Mediācijas ieviešana civiltiesisku strīdu risināšanā* <http://www.mediacija.lv>

<http://www.imimmediation.org>

<http://www.nmi-mediation.nl>

<http://www.cvc.nl>

<http://www.mediationtoets.nl>

<http://www.lrc.ie>

<http://www.themii.ie>

<http://www.icma.ie>

<http://www.civilmediation.org>

<http://www.familymediationcouncil.org.uk>

<http://www.amic.org>

<http://www.fmc.ca>
<http://www.cfdr.org>
<http://www.adrcanada.ca>
<http://imimmediation.org/qap-profile-iicer>
<http://kluwermediationblog.com>
<http://www.mediacija.lv>
<http://www.mediacija.lv/ADR/>