

## **Mediacja jako szansa na rozwiązanie konfliktu**

Odkąd istnieje człowiek, istnieje też konflikt. Człowiek i konflikt są rzeczywistościami współistniejącymi ze sobą, wspomagającymi jednostkę w jej rozwoju bądź hamującymi jej aktywność życiową. Ludzie różnie traktują dziś sytuacje konfliktowe. Potocznie jedni uważają, że trzeba unikać konfliktów za wszelką cenę, bo są one złem, inni natomiast są zdania, że konflikty są czymś, co ma prawo się zdarzyć i trzeba tylko wiedzieć, jak sobie poradzić w sytuacji ich zaistnienia.

Tempo życia współczesnego człowieka stwarza niejednokrotnie doskonałe środowisko do zaistnienia konfliktu. Często słyszy się w mediach, że w rozwiązywaniu konfliktów wewnątrzpaństwowych czy nawet międzynarodowych pośredniczą oddelegowani mediatorzy, którzy wielokrotnie osiągają sukcesy w swojej pracy, przyczyniające się do wzrostu ładu, porządku, a co za tym idzie pokoju w świecie. Zdarzają się też bardzo często różnego rodzaju sytuacje konfliktowe w mniejszych środowiskach ludzkich: w zakładach pracy, w szkole, w rodzinie, w małżeństwie, w narzeczeństwie, itd. Dlatego też w Polsce, a także w wielu krajach na świecie zrodziła się inicjatywa powołania do życia pożytecznej dla człowieka instytucji mediacji, która z dużym nasileniem rozwija się w ostatnich latach. Na temat mediacji coraz więcej się pisze. Wiele różnych ośrodków prowadzi z powodzeniem mediacje, a ludzie coraz chętniej korzystają z tej formy rozwiązywania konfliktów.

Artykuł ten jest próbą wyjaśnienia czym jest konflikt, na czym on polega, a także jak dziś człowiek może sobie z nim radzić na drodze mediacji. W sformułowanym temacie „Mediacja jako szansa na rozwiązanie konfliktu i pojednanie” chodzi jednak nie tylko o zrozumienie czym jest konflikt, co decyduje o jego zaistnieniu, ale też o wyjaśnienie procesu mediacji i roli mediatorów. W perspektywie Boga nie można zatrzymywać się tylko na tym, co doczesne i przemijające. Stąd też użyte w temacie pracy pojęcie „pojednanie”, które w życiu ma prowadzić do jedności i harmonii w samym człowieku, z bliźnim, a przede wszystkim z Bogiem w wieczności. Temu powinna służyć mediacja w praktyce i to powinno być jej celem nadrzędnym.

Pełne naświetlenie całego problemu mediacji w niniejszym artykule nie jest możliwe ze względu na złożoność tematu. Poruszona problematyka będzie koncentrowała się wokół psychologii konfliktu i wpływu komunikacji interpersonalnej na jego zaistnienie. Ponadto zostaną nakreślone sposoby radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych ze szczególnym uwzględnieniem mediacji i wyjaśnieniem tego procesu. Podjęte będzie też zagadnienie pojednania z perspektywy psychologicznej i teologicznej w powiązaniu z mediacją. Na zakończenie zostanie podkreślona rola i znaczenie mediacji we współczesnym rozumieniu rozwiązywania konfliktów w różnych sytuacjach dotykających człowieka.

### **Konflikt jako sytuacja złożona**

Specjaliści zajmujący się problematyką konfliktów twierdzą, że konflikt jest jednym z najbardziej złożonych procesów interpersonalnych i dotyczy ludzi, którzy w życiu pełnią bardzo różne role i których łączą różne relacje (Jaworski 2004, s.137). Codziennosc jest tego potwierdzeniem. Dostrzegamy nie raz w różnych momentach życia człowieka, jak konflikt potrafi skomplikować to, co się do tej pory układało. Niekiedy skutkiem takich sytuacji są

bardzo bolesne i tragiczne konsekwencje, szczególnie gdy w porę nie znajdzie się ktoś, kto poda rękę.

### **Czym jest konflikt ?**

Konflikt jest określany jako „stan psychologiczny, który powstaje w takiej sytuacji, kiedy człowiek uświadamia sobie, że ma do wyboru co najmniej dwa różne sposoby zachowania się, albo ma różne cele do osiągnięcia, albo dwie różne potrzeby do zaspokojenia” (Komorowska 2005, s. 123). Jako komponenty konfliktu wymienia się: niepewność, świadomość popełnienia błędu, lęk przed złą decyzją i lęk przed decyzją nieodwracalną, przy czym najistotniejszym elementem jest niepewność, której nasilenie zależy od ważności sprawy, celów i motywów, osobistych przeżyć, cech osobowości, emocjonalności i neurotyczności (Komorowska 2005, s. 124). Konflikt ma miejsce w sytuacjach, w których do głosu dochodzą rzeczywiste lub pozorne różnice między osobami:

- a) różnice pozorne – występują na skutek braku porozumienia;
- b) różnice rzeczywiste – występują wówczas, gdy istnieje rzeczywista odmiennosc poglądów i brak zgodności na dany temat (Jaworski 2004, s. 137).

Konflikty, choć często jawią się jako sytuacje bolesne, mają swój sens. Polega on na tym, że dopuszczają istnienie różnic, zbadanie ich i przetwarzanie, aby przyniosły pożytek. Ponadto konflikty powodują rozwój zróżnicowania odpowiadającego złożoności rzeczywistości, a co za tym idzie dostrzeżenie i branie pod uwagę różnych punktów widzenia i potrzeb. Istnienie konfliktów umożliwia procesy zmian i rozwój różnych grup społecznych i kultur oraz pozwala sprawdzić istniejącą sytuację pod kątem codziennej przydatności (Benien 2005, s. 70).

### **Komunikacja interpersonalna a konflikty**

Konflikty należą do sytuacji trudnych. Reagowanie człowieka na taką sytuację nie należy do stanów komfortowych. W dużym stopniu ma na to wpływ stopień świadomości osób, których dotyczy konflikt. Twierdzi się, że im niższy stopień świadomości i działanie bardziej impulsywne, tym częściej człowiek znajduje się w sytuacjach trudnych, ale też dojrzałość, rozważność, umiejętność dysponowania własnym doświadczeniem mają pozytywny wpływ na radzenie sobie z trudnościami (Sujak 1989, s. 47).

Konfliktu jako sytuacji trudnej nie da się w życiu uniknąć, ale w dużej mierze na pojawianie się konfliktu i rozwiązanie go ma wpływ komunikacja interpersonalna. Komunikowanie się ludzi między sobą nie polega tylko na używaniu formy werbalnej, ale też pozawerbalnej. Człowiek komunikuje się z innymi całą swoją osobą, a jego ciało i zachowanie też są językiem (Colombero 2004, s.45). Niedomagania w naszej komunikacji z innymi będą zawsze miały negatywny wpływ na którąś z dziedzin naszego życia i odwrotnie, umiejętność komunikacji z innymi będzie sprawiała, że w życiu będzie mniej problemów (McKay, Davis, Fanning 2003, s. 9).

Ludzie komunikują się ze sobą w różnych środowiskach i na różnych płaszczyznach. Edelman analizując konflikty w pracy (2003, s. 16-17) wskazuje na wiele czynników, które decydują o jakości naszych kontaktów z innymi:

1. Czynniki charakterystyczne dla grupy, w której pracujemy: tworzenie się klik, presja grupy i stereotypy.
2. Czynniki wynikające z relacji: wzory komunikacji, łamanie zasad, na których oparta jest relacja.
3. Czynniki związane z różnicami indywidualnymi: zderzenie osobowości, różnice wiekowe i rodzajowe.
4. Czynniki wynikające z naszych ocen i traktowania innych: założenia na temat innych osób, nadużywanie autorytetu, gry o władzę i manipulacja.
5. Czynniki wpływające z naszych ocen sytuacji: ogólne oczekiwania i przekonania, niezrozumienie, nieuzasadnione przekonania i założenia.

Takie lub podobne czynniki wpływają także na konflikty w rodzinie (Gürtler 2003), w szkole (Hauk 2002) w różnych grupach i wspólnotach. Ważna jest świadomość istnienia tych czynników oparta na rzetelnej wiedzy na temat rozwiązywania konfliktów i skorzystanie z fachowej pomocy, kiedy wszystkie inne sposoby rozwiązania konfliktu nie sprawdziły się. Tę świadomość muszą posiadać mediatorzy, ale też pożądanymi byłoby, gdyby dysponowali nią inni ludzie.

### **Radzenie sobie z konfliktami. Mediacja**

Wiele osób twierdzi, że konflikty są po to, aby je rozwiązywać. Jest to słuszne stwierdzenie, ale w praktyce wymaga ono pewnego wysiłku. Nie zawsze można rozwiązać konflikt samemu. Zdarzają się osoby, które nigdy nie zechcą, aby w rozwiązaniu ich konfliktu uczestniczył ktoś z zewnątrz. Rozwiązanie konfliktu zależy przede wszystkim od stron konfliktu, ale też od osób pomagających w jego rozwiązywaniu. Czasem nie jest łatwo podjąć decyzję: „chcę rozwiązać konflikt, bo nie mogę już dłużej z tym żyć”, „chcę, aby ktoś mi pomógł rozwiązać konflikt, bo nie daję rady”. Bywa też tak, że osoby pomagające w rozwiązywaniu konfliktu inspirowane są przez strony konfliktu do podejmowania takich metod wspomagających szybkie dojście do satysfakcjonujących ustaleń, że rzeczywiście cel zostaje osiągnięty szybko.

### **Sposoby radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych**

Wyróżnia się trzy główne strategie radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych:

- unikanie – objawiające się jako odmowa udziału w konflikcie lub zanegowanie jego istnienia, wycofanie się, minimalizowanie znaczenia, rozładowywanie, np. przez ironię, sarkazm i humor, załagodzenie;
- przeczekanie – „czas leczy rany”, strategia stosowana w mniejszych sprawach;
- konfrontacja – stosuje się tu potrójne rozwiązanie: walka prowadząca do wygrania tylko przez jednego z przeciwników, wzajemne ustępstwa, integracja (Jaworski 2004, s. 153).

Na ogół ludzie w sytuacji konfliktu starają się unikać napięć i sporów. Bardzo istotną sprawą w przezwyciężaniu konfliktów jest to, aby ludzie żyjący w określonych społecznościach, grupach mniejszych lub większych mieli wypracowane reguły określające zasady zgodnego współżycia. Stosowanie tych reguł miałyby zapewnić im unikanie wzajemnych konfliktów oraz poczucie pewności i bezpieczeństwa (Hilgers 2003, s. 9). Ciekawą propozycję

przedstawiają małżonkowie Eyre w książce pt. „Jak stworzyć trwałą i szczęśliwą rodzinę” (1996). Na bazie własnych doświadczeń (mają dziewięcioro dzieci) opracowali system „trzech kroków” – regulamin, którego konsekwentne stosowanie zapewni rodzinie szczęście, jedność i trwałość. Są one następujące:

1. Regulamin domowy: sprawiedliwa i konsekwentna dyscyplina oparta na przepisach i ograniczeniach.
2. System gospodarczy, który pozwala dzieciom zarabiać, oszczędzać i wydawać pieniądze.
3. Zwyczaje i obyczaje, czyli takie rodzinne działania, które budują porozumienie, zaufanie i poczucie bycia razem (Eyre 1996).

Ale i w warunkach przestrzegania w rodzinie powyższych zasad tak się może stać, że domownicy, choć mają jasne reguły, to zawsze znajdzie się ktoś w sytuacji, w której złamie jakieś ustalenie i wtedy może dojść do konfliktu. Nie ma cudownej recepty na zupełne uniknięcie konfliktu.

W trudnych konfliktowych sytuacjach zdarza się, że osoby/strony skonfliktowane korzystają z porad nieprofesjonalistów. Wówczas podsuwane są im różne sprawdzone sposoby rozwiązania konfliktu, które jednak niekoniecznie muszą być dobre dla osoby znajdującej się w sytuacji konfliktu. Wówczas ma miejsce doradzanie, rozkazywanie, zarzucanie pytaniami, a to stwarza nowe problemy i może doprowadzić osobę szukającą rozwiązania konfliktu do bezsilności i beznadziejności (Kluczyńska 2003, s. 10). Trzeba więc mieć i to na uwadze i uważać, aby komuś nie zaszkodzić w trudnej dla niego sprawie.

Konflikty można i trzeba rozwiązywać. nierozwiązane konflikty prowadzą do destrukcji, zranień, urazów psychicznych, itd. jednostki i społeczeństwa. Dziś podaje się, że najbardziej typowymi metodami i środkami stosowanymi w sytuacjach konfliktowych są: atakowanie - prewencyjne lub kontratak, obrona – czynna lub bierna, przetargi – negocjacje lub wykorzystanie zewnętrznego arbitra (Jaworski 2004, s. 155). Przez zewnętrznego arbitra można rozumieć także mediatora (Dąbrowka, Geller, Turczyn 1998, s. 104). Gdy konflikt zostanie nie rozwiązany przy udziale wyłącznie stron konfliktu., niezbędna jest interwencja osób trzecich – wtedy wkracza mediator za zgodą osób skonfliktowanych.

## **Proces mediacyjny**

Mediacja najczęściej jest rozumiana jako pośredniczenie w sporze w celu wypracowania warunków ugody. Jest to metoda ciesząca się coraz większą popularnością w różnych środowiskach. Wpływ na to bez wątpienia miał fakt wejścia w życie z dniem 1 lipca 2003 roku ustawy o zmianie kodeksu postępowania karnego, w którym jest mowa o instytucji mediacji, która została wprowadzona jeszcze w 1997 roku do kodeksu karnego (Płatek, 2003 s. 21). Mediacja może być przydatna w różnych rodzajach konfliktów, z którymi osoby skonfliktowane nie mogą sobie same poradzić.

Mediacja jest procesem, ponieważ zakłada przemierzanie pewnej drogi, etap po etapie, krok po kroku, od początku do końca. Nie jest to droga zawsze łatwa do przebycia, zarówno dla stron konfliktu, jak i mediatorów. Zależy to od rodzaju problemu, od nastawienia stron konfliktu, od chęci rozwiązania go, itp. Zdarza się, że strony konfliktu dowiadują się w trakcie mediacji czegoś nowego o sobie, zaskakującego, czasem jest płacz i złość, a bywa też uśmiech, radość i przemiana.

Proces mediacyjny prowadzi bezstronny i neutralny mediator, który dba o właściwy przebieg całości mediacji. W mediacjach rodzinnych często występuje dwoje mediatorów, aby zachować pewną równowagę podczas prowadzenia procesu, najlepiej gdy jest to mężczyzna i kobieta (szczególnie, gdy stronami konfliktu są małżonkowie). Mediatorzy (mediator) wyjaśniają stronom konfliktu proces mediacji, swoją rolę w tym procesie, uzyskują zgodę stron na udział w mediacji, troszczą się o dobrą komunikację między stronami konfliktu, pomagają stronom w ustaleniu najważniejszych dla nich kwestii, dbają o satysfakcję psychiczną stron podczas mediacji, skupiają strony konfliktu na przyszłości, nie na przeszłości, są organizatorami spotkań, umożliwiają stronom konstruktywną ekspresję emocji, dbają o realistyczne porozumienie, skupiają uwagę stron konfliktu na problemie, mają na uwadze zachowywanie równowagi sił („Partners” Polska 2003, s. 20). Mediatorzy podczas prowadzenia mediacji muszą sami sobie zadawać wewnętrznie pytania, zanim padną one głośno i zastanawiać się, czy są one właściwe, muszą też dbać, aby porozumienie było zrównoważone, a kwestie sporne negocjowane równomiernie („Partners” Polska 2003, s. 14 – 15). Ponadto mediator musi mieć wiele wyczucia, empatii, ostrożności i czujności, dostosowywać tempo do dynamiki mediacji oraz psychiki i możliwości intelektualnych uczestników (Pietrzyk 2000, s.50 – 51).

Zdarza się, że na mediację przychodzi tylko jedna strona konfliktu, która chciałaby rozwiązać problem i skorzystać z tej formy pomocy. Niestety wówczas jest to niemożliwe – w mediacji muszą uczestniczyć obydwie strony. Na mediację zainteresowane osoby przychodzą z własnej woli, ale też często kierowane są przez sąd.

### **Rozwiązanie konfliktu na drodze mediacji**

Strony konfliktu powinny wiedzieć o poszczególnych etapach mediacji. Jest to zadaniem mediatorów, aby poinformowali strony konfliktu o przebiegu mediacji. Uczestnicy mediacji potwierdzają chęć wzięcia udziału w niej i chęć współpracy z mediatorami. Poszczególne etapy całego procesu koncentrują się na otwarciu sesji mediacyjnej, wysłuchaniu stron, zdefiniowaniu kwestii spornych, tzw. wymianie, pracy nad realnymi rozwiązaniami, negocjowaniu i pisaniu porozumienia. Pomyślnie przeprowadzoną mediację kończy zamknięcie sesji, przy czym nawet jeśli nie osiągnięto porozumienia mediatorzy powinni mimo wszystko podkreślić, co udało się osiągnąć oraz powinni wskazać pozostałe trudności i możliwości. Przez wszystkie etapy prowadzenia mediacji należy nieustannie objaśniać, pytać, omawiać, zachować właściwe tempo, budować zaufanie, trzymać się konkretów, myśleć nad możliwymi rozwiązaniami. Dotyczy to stron konfliktu i mediatorów. W trakcie trwania mediacji oprócz wspólnych spotkań mediatorów ze stronami konfliktu odbywają się spotkania mediatorów z każdą ze stron na osobności. Mają one na celu przełamanie impasu, budowanie zaufania, spokojne przemyślenie, odnalezienie interesów stron i poszukiwanie nowych rozwiązań, wyjaśnienie niezgodności i niejasności, odreagowanie emocji, poznanie realnych możliwości stron, dojście do satysfakcjonującego strony rozwiązania i zastanowienie się nad jego konsekwencjami („Partners” Polska 2002). Najistotniejszą sprawą jest jednak fakt, że podczas mediacji same strony konfliktu szukają rozwiązań dla nich odpowiednich – nie mediatorzy. Ponadto rolą mediatorów jest nauczenie stron konfliktu poprzez mediację samodzielnego rozwiązywania problemów w przyszłości. Mediatorzy muszą też pamiętać, aby „porozumienie było wyważone i mierzalne, aktualne, konkretne, realistyczne i określało terminy” („Partners” Polska 2002, s. 28).

Istnieją przypadki, w których typowa mediacja nie może być podjęta. Są to sytuacje, gdzie miejsce ma przemoc, uzależnienie od alkoholu, czy narkotyków oraz gdy jedna ze stron nie

wyraża chęci wzięcia udziału w procesie mediacji. Szczególnie w pierwszych trzech sytuacjach wymagane jest wyeliminowanie istniejących przeszkód, jeśli jest to możliwe, a dopiero potem rozpoczęcie mediacji.

Dobrze przeprowadzona mediacja daje duże korzyści nie tylko dla stron konfliktu, ale dla całego społeczeństwa. Można wśród nich wymienić: obniżenie kosztów postępowania sądowego i szybkie rozstrzygnięcie sporu. Mediacja daje porozumienie satysfakcjonujące obie strony, które same je zaakceptowały. Ponadto istnieje wysoki stopień wykonalności porozumień, bo rozstrzygnięcie konfliktu odpowiada potrzebom stron, jest dostosowane do ich sytuacji. Strony konfliktu miały możliwość kontroli przebiegu mediacji i jej wyniku. Ważną korzyścią mediacji jest także utrzymanie łączących z drugą stroną stosunków lub zakończenie ich w spokojnej atmosferze pozbawionej agresji i wrogości.

### **Pojednanie jako efekt mediacji**

Bardzo istotnym elementem na drodze dążenia do osiągnięcia porozumienia, a co za tym idzie pojednania jest wola człowieka. Od dawna wolę określano jako zdolność do sprawnego działania, do udanego realizowania chęci i dążeń (Grzywak – Kaczyńska 1988, s. 51). Człowiek zatem musi mieć na tyle dobrą wolę, aby zdecydować się na rozwiązanie konfliktu drogą mediacji. Jak wcześniej było wspomniane, nie zawsze jest to łatwe dla obydwu stron konfliktu. Jednak rozwiązanie sytuacji konfliktowej w sposób właściwy na drodze mediacji i osiągnięcie satysfakcjonującego rozwiązania może i powinno prowadzić do pojednania.

### **Mediacja a terapia**

Zdarza się w przypadku małżeństw poddających się mediacji, że wymagają one nie tyle samej mediacji, co połączenia jej z elementami terapii, czy też treningu komunikacji. Może być bowiem tak, że małżonkowie nie mogą dojść do porozumienia, bo jakość relacji między nimi pogorszyła się, mają pewnego rodzaju trudności, odmienne oczekiwania, obawiają się problemów, które mogą pojawić się w przyszłości, noszą się z zamiarem rozwodu lub separacji. W takich sytuacjach konieczne jest najpierw zastosowanie terapii, a potem mediacji. Ale zdarza się też tak, iż na etapie już samej terapii małżonkowie osiągają satysfakcjonujące porozumienie i prowadzenie dalszej mediacji staje się zbędne.

Aby móc pojednać się z drugą osobą, człowiek musi pojednać się najpierw ze sobą samym. Dlatego też sprawcy i ofiary przemocy, osoby uzależnione, wymagają w pierwszej kolejności terapii, a dopiero potem może być podjęta mediacja prowadząca do pojednania z drugim człowiekiem. Zwolennicy psychologii transpersonalnej widzą drogę pojednania z samym sobą poprzez tzw. dysidentyfikację rozumianą jako przyglądanie się swoim kłopotom, lękom, winom, wadom, ale nie osądzanie siebie. Inne kierunki psychologii proponują podobnie wejrzenie bez uprzedzeń w swoją duszę i przekonanie się, co w niej odkryjemy, nie oceniając tego (Grün 1998, s. 78 – 79). Twierdzi się, że pojednanie z samym sobą jest najtrudniejszym zadaniem, jakie stawia nam życie (Grün 1998, s. 87).

### **Mediacja szansą na pojednanie**

Dla człowieka wierzącego pojednanie może oznaczać powrót do harmonii nie tylko z bliźnim, ale przede wszystkim z Bogiem. Nie można być w porządku wobec Boga, jeśli nie jest się w porządku względem bliźniego. Jezus wyraźnie bowiem mówi, że jeśli wiemy, że brat nasz ma

coś przeciwko nam, to zanim złożymy przed ołtarzem swój dar Bogu, wpierw pojednajmy się z tym bratem, a dopiero potem z czystym sercem ofiarujemy Bogu dar (por. Mt 5, 23 – 24). Nie możemy więc biernie czekać, aż ktoś będzie chciał się z nami pojednać, musimy podjąć działanie i sami to uczynić. Dotyczy to w sposób szczególny stron konfliktu i ich aktywności w procesie mediacji. Ważne jest też to, co stwierdza Katechizm Kościoła Katolickiego, że wcześniej jednak przed pojednaniem musi nastąpić przebaczenie, które jest podstawowym warunkiem pojednania ludzi z Bogiem i ludzi między sobą (2844).

Mediacja jest drogą do pojednania, a szerzej mówiąc jest drogą do nawrócenia człowieka. Człowiek zagubiony w swoim konflikcie gubi też drogę do Boga. Tymczasem Bóg nie zostawia człowieka z jego problemami, ale też go szuka. I właśnie dzięki temu, że Bóg szuka człowieka, człowiek ma możliwość wejścia na właściwą drogę (por. Kozłowski 1992, s. 55). Widać więc wyraźnie, że Bogu przede wszystkim zależy, aby człowiek żyjący w konflikcie doszedł w swej trudnej drodze do pojednania. Bóg zapewnia człowieka o nagrodzie za trud wysiłku, którą jest radość w niebie (por. Łk 15, 7).

Jeśli uznać konflikt i wysiłki zmierzające do rozwiązania go za ciężar, jaki dźwiga człowiek, a często tak właśnie jest w praktyce, to można stwierdzić, iż jest to swoisty krzyż, nie jeden raz bardzo trudny do udźwignięcia. Chrystus zachęca do dźwigania tego krzyża i jest siłą, która mobilizuje ludzi do tego, co może rodzić szlachetne i przybliżające człowieka do Boga zachowania (Lewandowski 2001, s. 183). Chęć rozwiązania sytuacji konfliktowej jest działaniem szlachetnym, choć nieraz trudnym, ale z pewnością przybliży człowieka do Boga. Nawet gdy człowiek sam nie jest tego do końca świadomy. Człowiek, z którym trudno dojść do porozumienia, do pojednania, paradoksalnie może dla nas być darem od Boga i „wąską bramą do nieba”. To taki człowiek może zmotywować drugą osobę do przełamania się i wyzbycia egoizmu (Pawlukiewicz 2000, s. 115).

Znaczenie pojednania osiąganego na drodze mediacji ma ogromne znaczenie społeczne. Jan Paweł II w adhortacji apostolskiej „Reconciliatio et paenitentia” obrazowo wyraził znaczenie pojednania: „ (...) dążenie do szczerego i trwałego pojednania jest niewątpliwie w naszym społeczeństwie czymś istotnym, jako odbicie niezłomnej woli pokoju (...)”<sup>(3)</sup>. Jednocześnie papież podkreśla, że pojednanie i tęsknota za nim będą w takiej mierze pełne i skuteczne, w jakiej zdołają uleczyć grzech, który jest uznawany za podstawowy konflikt między człowiekiem i Bogiem (Jaworski 2004, s.164 – 179).

\* \* \*

Mediacja służy dobru człowieka i społeczeństwa. Coraz częściej i chętniej z tej formy pomocy w rozwiązywaniu konfliktów korzystają różni ludzie, którzy znaleźli się w trudnej dla siebie sytuacji. Często są to małżonkowie stojący w obliczu podjęcia decyzji o rozwodzie czy separacji, małżonkowie będący już po rozwodzie, czy też przeżywający kryzysy. Na mediację zgłaszają się narzeczeni, rodzice z dziećmi, sąsiedzi, nauczyciele i uczniowie, sprawcy i ofiary przemocy.

Problematyka mediacji jako szansy na rozwiązanie konfliktu i pojednanie jest dziś bardzo ważna. Naświetlenie mediacji z takiej właśnie perspektywy może stać się inspiracją do praktykowania jej również i w takim wymiarze, z uwzględnieniem istnienia Boga, któremu zależy na każdym człowieku i jego dobru.

Problematyka mediacji nie jest zgłębniona do końca w literaturze. Jest jednak ciekawym zagadnieniem powiązaniem z wieloma innymi problemami dotyczącymi człowieka. Temat ten można byłoby rozpatrywać z punktu widzenia różnych dziedzin nauki i można by dojść do

ciekawych wniosków. Zakres zagadnień wiążących się z tematem mediacji jest szeroki, dlatego niektóre z nich zostały tylko zasygnalizowane. Ciekawe są choćby zagadnienia prawne dotyczące mediacji, ale jest to już nieco inna obszerna dziedzina. Takie tematy mogą stać się bodźcem dla dalszych analiz. Warto więc szerzyć ideę mediacji i podejmować działania w teorii i praktyce na ten temat. Mediacja służy bowiem uzdrowieniu człowieka, jest to znak naszych czasów.

## **Bibliografia:**

1. Benien K. (2005), *Jak prowadzić trudne rozmowy*, Kraków: WAM .
2. Colombero G. (2004), *Od słów do dialogu*, Kraków: Wydawnictwo OO. Franciszkanów BRATNI ZEW.
3. Dąbrówka A., Geller E., Tyrczyn R. (1998), *Słownik synonimów*, Warszawa: Świat Książki.
4. Edelman R. J. (2003), *Konflikty w pracy*, Gdańsk: GWP.
5. Eyre R. i L . (1996), *Jak stworzyć trwałą i szczęśliwą rodzinę*”, Warszawa: PRIMA.
6. Grün A. (1998), *Nie bądźmy dla siebie bezwzględni*, Wrocław: TUM.
7. Grzywak – Kaczyńska M. (1988), *Trud rozwoju*, Warszawa: PAX.
8. Gürtler H. (2003), *Jak rozwiązywać konflikty w rodzinie*, Warszawa: PZWL.
9. Hauk D. (2002), *Łagodzenie konfliktów w szkole i w pracy z młodzieżą*, Kielce: JEDNOŚĆ.
10. Hilgers H. (2003), *Wstęp*. W: Gürtler, *Jak rozwiązywać konflikty w rodzinie*, Warszawa: PZWL.
11. Jan Paweł II (1984), *Reconciliatio et paenitentia*, Watykan.
12. Jaworski R. (2004), *Harmonia i konflikty*, Warszawa: UKSW.
13. *Katechizm Kościoła Katolickiego* (1994), Poznań: Pallottinum.
14. Kluczyńska S. (2003), O sztuce porozumiewania się. *Niebieska Linia*, 2, 9 – 11.
15. Komorowska B. W. (2005), *Konflikty wewnętrzne*. W: Hinc M., Jaworski R. (red.), *Psycholodzy chrześcijańscy wobec problemów człowieka*, Płock: Płocki Instytut Wydawniczy.
16. Kopaliński, Wł. (2000), *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa: Świat Książki.
17. Kozłowski J. (1992), *Z grzechu do wolności*, Łódź: Archidiecezjalne Wydawnictwo Łódzkie.
18. Lewandowski J. (2001), *Bóg i człowiek*, Warszawa: UKSW, AM im. Fryderyka Chopina w Warszawie.
19. McKay M., Davis M., Fanning P. (2003), *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, Gdańsk: GWP.
20. „Partners” Polska (2002), *Umiejętności mediacyjne w rozwiązywaniu konfliktów rodzinnych. Materiały szkoleniowe*, Warszawa: „Partners” Polska.
21. Pawlukiewicz P. (2000), *Bóg dobry aż tak? O Bożym miłosierdziu myśli kilka*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza LIBERTON.
22. *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu. Biblia Tysiąclecia* (1989), Poznań – Warszawa: Pallottinum.
23. Pietrzak A. (2000), Mediacje rodzinne – zagadnienia ogólne, *Nowiny Psychologiczne*, 4, 43 – 53.
24. Płatek M. (2003), Mediacja – szansa dla pokrzywdzonego?, *Niebieska Linia*, 2, 21 –24.
25. Russel Crane D. (2002) , *Podstawy terapii małżeństw*, Gdańsk: GWP.
26. Sujak E. (1989), *Życie jako zadanie*, Warszawa: PAX