

XVIII међународни научни скуп Правнички дани –
„Проф. др Славко Царић“

ПРАВО И ДРУШТВО
У УСЛОВИМА ПАНДЕМИЈЕ

XVIII international scientific meeting Legal days –
„Prof. Slavko Carić, PhD“

LAW AND SOCIETY
IN TIMES OF PANDEMIC

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

The University of Business Academy in Novi Sad
The Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad

Нови Сад, 24. септембар 2021.

Зборник радова са XVIII међународног научног скупа
Правнички дани – „Проф. др Славко Царић“
„ПРАВО И ДРУШТВО У УСЛОВИМА ПАНДЕМИЈЕ“
24. септембар 2021. године у Новом Саду,
у организацији Универзитета Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду

Издавач:

Универзитет Привредна академија у Новом Саду
Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду
Гери Кароља бр. 1, телефон: 021/ 400 - 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Рецензенти:

Др Мирко Кулић, редовни професор
Др Милан Почуча, редовни професор
Др Владимир Козар, редовни професор
Др Милош Марковић, редовни професор
Др Јелена Матијашевић, редовни професор
Др Предраг Мирковић, ванредни професор
Др Дарко Голић, ванредни професор
Др Гордана Бејатовић, ванредни професор
Др Ненад Бингулац, ванредни професор
Др Сања Шкорић, ванредни професор
Др Јоко Драгојловић, доцент
Др Маријана Младенов, доцент
Др Марко Станковић, доцент

За издавача:

Др Мирко Кулић, *редовни професор*

Уредник:

Др Мирко Кулић, *редовни професор*

Штампа:

НС Мала Књига+, Нови Сад

Тираж: 150

ISBN 978-86-86121-45-5

Научни одбор:

ПРОФ. ДР МИРКО КУЛИЋ – председник Научног одбора
Декан Правног факултета за привреду и правосуђе у Новом Саду, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ЦАРИЋ
Председник Савета Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република
Србија

ПРОФ. ДР МАРКО ЦАРИЋ
Ректор Универзитета Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МАРИЈАНА ДУКИЋ МИЈАТОВИЋ
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду и ванредни професор Факултета тахничких
наука, Универзитета у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МИЛАН ПОЧУЧА
Продекан за науку и развој и шеф Грађанскоправне катедре на Правном факултету
за привреду и правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду
| Република Србија

ПРОФ. ДР ПРЕДРАГ МИРКОВИЋ
Продекан за наставу и ванредни професор на Правном факултету за привреду и
правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ДОЦ. ДР МАРИЈАНА МЛАДЕНОВ
Продекан за међународну сарадњу и доцент на Правном факултету за привреду и
правосуђе, Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДУШАНКА ЂУРЂЕВ
Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР ЦАТИЕВ
Шеф катедре кривичноправних наука Руске академије за адвокатуру и нотаријат |
Руска Федерација

ПРОФ. ДР НЕДЕЉКО СТАНКОВИЋ
Ректор Европског универзитета Kallos Тузла | Босна и Херцеговина

АКАДЕМИК ДР БРАНКО ВУЧКОВИЋ
Председник Основног суда у Котору | Република Црна Гора

АКАДЕМИК ДР ВЕСНА ВУЧКОВИЋ
Судија Врховног суда Црне Горе | Република Црна Гора

АКАДЕМИК DR WOLFGANG ROHRBACH
St. Elizabeth University of Health and Social Sciences | Austrija

PROF. DR VANO TSERTSVADZE
Georgian Institute of Public Affairs | Gruzija

ПРОФ. ДР МАРТА ГЕРЕГ
Декан Правног факултета у Сегедину | Мађарска

ПРОФ. ДР РУДИКА ГМАЈНИЋ

Професор на Медицинском факултету у Осијеку и члан Хрватске академије
медицинских наука | Република Хрватска

ДОЦ. ДР ЈАН ЈАНАЋ

Доцент на Факултету за менаџмент Универзитет Коменски Братислава | Република
Словачка

ДОЦ. ДР БРАНИСЛАВ ДУДИЋ

Доцент на Факултету за менаџмент Универзитет Коменски Братислава | Република
Словачка

ПРОФ. ДР НЕЂО ДАНИЛОВИЋ

Редован професор Универзитет Никола Тесла у Београду и председник
међународног удружења методолога друштвених наука у Београду | Република
Србије

ДОЦ. ДР АЛБИНА АБИДОВИЋ

Доцент на Европском универзитету Kallos Тузла | Босна и Херцеговина

ПРОФ. ДР ЗОРАН ФИЛИПОВСКИ

Проректор за међународну сарадњу, Интернационални „Vision”
Универзитет | Северна Македонија

PROF. DR ALEXIOS PANAGOPOULOS

University neapolis paphos Cyprus master studys in public law and
administration | Kiparska Republika

ПРОФ. ДР ЗОРАН ПАВЛОВИЋ

Шеф кривичноправне катедре на Правном факултету за привреду и правосуђе,
Универзитет Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР КОЗАР

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР МИЛОШ МАРКОВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА МАТИЈАШЕВИЋ

Редовни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ДАРКО ГОЛИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ПРОФ. ДР ВЛАДИМИР МЕДОВИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

ДОЦ. ДР САЊА ШКОРИЋ

Ванредни професор на Правном факултету за привреду и правосуђе, Универзитет
Привредна академија у Новом Саду | Република Србија

Организациони одбор:

ДОЦ. ДР ЈОКО ДРАГОЈЛОВИЋ - председник Организационог одбора

ПРОФ. ДР ИВАН ЈОКСИЋ

ПРОФ. ДР ЈЕЛЕНА СТОЈШИЋ ДАБЕТИЋ

ПРОФ. ДР НЕНАД БИНГУЛАЦ

ДОЦ. ДР НЕНАД СТЕФАНОВИЋ

ДОЦ. ДР МАРКО СТАНКОВИЋ

ДОЦ. ДР ДАЛИБОР КРСТИНИЋ

ДОЦ. ДР МАЈА СУБОТИН

ДОЦ. ДР ВЛАДИМИР ШЕБЕК

МСР ИСИДОРА МИЛОШЕВИЋ

МСР АЊА КОПРИВИЦА

МСР СТЕФАН ДИТРИХ

МСР МАРА ДЕСПОТОВ

МСР ТАМАРА КРСТИЋ

Секретар:

МСР АЊА КОПРИВИЦА, асистент

Др Сретен Пиштало, професор

Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Сагу
 Универзитет Привредна академија у Новом Сагу
 e-mail: pistalosreten@gmail.com

Др Ненад Бингулац, ванредни професор

Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Сагу
 Универзитет Привредна академија у Новом Сагу
 e-mail: nbingulac@pravni-fakultet.info

МЕДИЈАЦИЈА И ОРГАНИЗОВАЊЕ ОСНОВНЕ ОБУКЕ, НЕПОСРЕДНО ИЛИ ONLINE

Апстракт:

Медијација је вансудски процес мирно решавања спорова, у којем стране добровољно учествују и настоје да, уз помоћ медијатора, спорни однос реше путем посредовања и посредовањем споразума. Посредник се спроводи уз обавезну сагласност страна, а свака од страна слободна је да из посредника изађе једностраном одлуком, без последица. Стране у посреднику су равноправне, а медијатор је дужан да им обезбеди равноправан положај. У посреднику медијације стране као физичка лица учествују лично, јавност је искључена, а посредник је поверљив. Стране нису ограничene само на предмет судског спора, могу расправљати о личним и другим разлозима уласка у спор. Посредник медијације је хитан, законски рок окончања је 60 дана, јединици је од судског посредника, а споразум о решању спора може имати снагу извршне исправе.

Поред осталих, законом прописаних услова, медијатор је дужан да заврши основну обуку за медијатора. Програм обуке спроводи се у пет радних дана од којих се прва два дана обрађују опште, теоријске теме, а преостала три дана обрађују познавање са вештинама и техникама вођења посредовања и спровођење практичних вежби. По завршетку обуке медијатор би требало да познаје основе посредовања и вештина које медијатор треба да поседује. То значи да је медијатор неутралан, да је неискључен и поверљив, да поседује вештину „активне слушања“, вештину ремизирања и презентовања, да тражи поверење међу странама, да разуме ситуацију, да је креативан, аналитичан, флексибилан, равнотежан, оријенталан, самосвесан и на крају да води учеснике ка изналажењу одговарајућег решења, најповољнијег за обе стране. Мишљења смо да би се обука онлајн могла изводити ефикасно за опште теме, али да би била максимално ефикасна и да би медијатор могао да се упозна са свим наведеним особинама медијатора, обука би требало да се изводи уз непосредни контакт извођача и полазника обуке.

Кључне речи: медијатор, посредник медијације, основна обука, вештине медијатора.

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

У свакодневној комуникацији, пословању и животу грађани долазе у разне врсте сукоба, конфликта и спорова. Разлози за настанак спора могу бити вишеструки, јер су потребе и интереси људи разнолики па се у остваривању и задовољењу тих својих потреба и интереса могу појавити неслагања, неспоразуми и разлике у схватањима и поимању остваривања одређеног права и интереса. У суштини спор је сваки сукоб мишљења или интереса, а највећи број спорова настаје из области права, јер право и правни прописи регулишу скоро све области друштвеног живота. Због неслагања о чињеничном или правном питању, стране у спору имају и различите ставове о томе шта свака од њих треба да учини, да не учини или да трпи како би њено понашање било саобразно праву, односно различита схватања о томе како треба регулисати одређени однос или изнова уредити међусобна права и обавезе.¹⁾ У таквим ситуацијама долази до нерационалног размишљања, одсуства дијалога па на крају и до радикализације сукоба.

Међутим, због тога што такве ситуације не могу остати нерешене, сукоб се ипак на неки начин мора решавати. Постоји више начина и могућности решавања спорова али три су најчешћа. То су методи решавања сукоба са позиције силе, позиције права и са позиције интереса. За стране у спору, али и за друштво у целини најповољнији и оптималан начин решавања спорова јесте решавање спорова са позиције интереса. Замисао и намера код овог метода решавања спорова јесте да стране у спору међусобним разговорима и договарањем утврде који су њихови интереси угрожени због којих је спор настао, па да на основу тога утврђења пронађу решење које би задовољило обе стране у спору. Најприкладнији и најприхватљивији начин решавања спорова са позиције интереса јесте посредовање или медијација.

Поред највише распрострањеног метода решавања спорова пресуђењем развијају се разни методи који би могли заменити овај метод и успешно функционисати у друштвеном животу. Понеки од оваквих метода имају веома дугу традицију и веома дуго се успешно спроводе, а могу и да се примењују и у оквиру судског система. Мирно решавање спорова се по старости може упоредити са самим настанком спорова и потребом да се ти спорови решавају, а историчари претпостављају да су постојали случајеви медијације у трговачким споровима код старих Феничана, а вероватно и становника Вавилона.²⁾ Поред своје дуге традиције, као метод мирног решавања спорова медијација почиње да се примењује на системски и уређен начин тек од почетка осамдесетих година прошлог века.

Медијација је поступак мирног решавања спорова, у ком супротстављене стране, уз помоћ медијатора долазе до узајамно прихватљивог решења. Значи, да у медијацији стране долазе до конструктивног решења и саме проналазе заједничко решење, без наметања са било чије стране и у којем нема ни победника ни побеђеног. У литератури се срећу различите дефиниције медијације, али свима је заједничко да медијацију описују као поступак у којем стране желе постићи основни циљ, а то је компромисно и споразумно решење и да им у остварењу тог циља помажу трећа лица – медијатори. Према нашем закону посредовање је поступак, без обзира на

1) Н. Петрушић, Медијација као метод решавања правних спорова, Зборник радова, Ниш, 2004, стр.33.

2) В. Билић, Алтернативно рјешавање спорова и парнични поступак, Загреб, 2008, стр.13.

назив, у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који странама помажу да постигну споразум.³⁾ У поступку преговарања странама у спору помажу медијатори, који им указују на нове чињенице и доказе, успостављају бољу комуникацију међу странама и доприносе да стране успешно окончају започето преговарање. Медијација је поступак који се води на једном или више састанака, на којем стране разговарају обичним језиком, без строго утврђене процедуре, истичу своје основне интересе и на којем предлажу најбоља решења за обе стране, али и начин њихове реализације и извршења. У поступку медијације могу се решавати спорови из свих области друштвеног живота, како правни тако и интересни, али само они које стране у складу са законом могу решавати споразумно.

МЕДИЈАТОР - УСЛОВИ ЗА ОБАВЉАЊЕ, УЛОГА И ОСОБИНЕ

Закон о посредовању, чланом 33., прецизно је навео које услове треба да испуњава медијатор.⁴⁾ Навешћемо само два услова која сматрамо да су најважнија за овај рад, али и за услове за обављање послова медијације. Ти услови су висока стручна спрема и завршена обука за медијатора. Део стручне јавности сматра да послове медијатора може да обавља и лице које нема високу стручну спрему. Међутим, већина развијених држава у којима је медијација много више заступљена него код нас као услов за обављање послова медијатора инсистира на високој стручној спреми. Медијатори не морају долазити из тачно одређених занимања, него могу имати различито академско образовање, па се међу њима могу наћи професори, правници, инжењери, психолози итд.⁵⁾ Други услов који бисмо навели јесте завршена основна обука. Обука је такође, веома важан услов и она мора бити извођена на стручан и квалитетан начин, а едукација медијатора мора бити стална и континуирана, што је исто тако важно за обављање послова медијације. Поступак медијације медијатор треба да спроводи на независан, неутралан и непристрасан начин, те да на тај начин делотворно, квалитетно, економично и у оптималном року створи услове за решење спора и склапање споразума. Да би овако зацртан циљ био остварен медијатор се упознаје и анализира спор, побољшава комуникацију међу странама, али и сам себи одређује начин вођења поступка. Омогућава странама у спору да спознају своје интересе, увиде своје предности и недостатке у спору и да саме размишљају и предлажу најбоља могућа решења и начине на који би се тај спор могао решити. У зависности од професије медијатора, његове едукације, али и личних особина медијатор у поступку медијације може користити различите стилове медијације. Може то бити фасилитативни стил, евалуативни стил, или трансформативни стил.

Медијатор, у складу са законом, треба да поступа неутрално, независно и непристрасно, а на такво понашање медијатора обавезују и одредбе Етичког кодекса посредника⁶⁾. Медијатор не поступа неристрасно ако има лични или пословни однос са једном од страна, ако има финансијски или други интерес у односу на пред-

3) Закон о посредовању у решавању спорова („Сл.гласник РС“, бр.55/2014), члан 2.

4) Закон о посредовању у решавању спорова („Сл.гласник РС“, бр.55/2014), члан 3.

5) М. Петровић, Медијатор из перспективе српског права, Правни факултет Крагујевац, Гласник права, година VIII, бр.2/2017. стр. 3-21.

6) „Сл.гласник РС“ број 146/2014

мет медијације и ако је деловао у корист једне од страна у поступку медијације⁷⁾. Медијатор чува све податке, предлоге и изјаве из поступка, не открива информације које му је друга страна поверила, те обезбеђује сигуран начин уништавања добијених података, чиме остварује веома важан принцип у медијацији – поверење. Он такође, поступа на једнак начин према странама, обезбеђује поштовање рокова и потребу за брзим окончањем поступка уз процедуралну тачност, правичност, компетентност и узајамно поштовање учесника поступка.⁸⁾

Одлуку у спору у поступку медијације донесе стране и оне су задужене за исход спора. Медијатор води поступак, али нема могућност доношења одлука, не утврђује истину, нити одлучује која је страна у праву. Медијатор није судија, није ни адвокат, а није ни психотерапеут, иако може имати елементе од свих наведених занимања.

У многим земљама медијација је традиционални начин решавања спорова, а успех медијације у многоме зависи од особина, вештина и улоге медијатора у поступку медијације, па је због тога веома важна едукација медијатора. Раније су се медијацијом бавила лица разних образовних профила, док је данас медијација најчешће посебна професија. Основа за успешан рад медијатора јесу његова знања, вештине и способности, које могу бити веома различите, али се могу поделити у три основне групе: аналитичке, комуникацијске, и процесне вештине. Да би медијатор схватио суштину спора, шта је то око чега се стране споре, али и да би открио стварне интересе страна он прикупља и анализира информације до којих најчешће долази на одвојеним састанцима медијатора и сукобљених страна. Иако је медијација неформалан поступак, медијатор одмах на уводном састанку стране упознаје са медијацијом, њеним основним начелима, током поступка, улогом медијатора, као и са могућим коначним исходом медијације. Од самог почетка па све до краја медијације, медијатор ствара међусобно поверење, ради на побољшању односа међу странама и њиховој отвореној и искреној комуникацији, управља поступком на начин да усклађује жеље страна, да би на крају поступак медијације завршио успешно и стране склопиле споразум. У поступку медијације значајно место заузима комуникација, како комуникација међу странама, тако и комуникација између страна и медијатора. Много је комуникационих вештина, али навешћемо само неке: слушање, охрабривање, постављање питања, парафразирање, преоквиривање, јасноћа у слању порука, отвореност за сарадњу и нова решења, преговарање и сумирање. Да би разумео шта стране говоре и да проблем сагледа и из њиховог угла медијатор мора да слуша стране, да буде стрпљив, пажљив, да зна и ћутати, да даје невербалне сигнале саговорнику, да буде и да изгледа заинтересован за оно што стране говоре. Медијатор ипак не може да стране пусти да говоре све што оне хоће и да би их усмерио он мора постављати добра питања. Ради бољег разумевања медијатор парафразира оно што је страна рекла, али само у основним тачкама које захтевају потврду или уважавање. Преоквиривање је једна од важних особина медијатора и она је његов одговор на поруку коју је једна страна у сукобу упутила другој са намером да се перцепција поруке преусмери, ограничи или преобликује како би сама порука, а и одговор на њу био

7) Етички кодекс посредника, члан 5.

8) Етички кодекс посредника, члан 8.

што конструктивнији, а циљ преоквиривања је да се минимизирају или елиминишу негативни и непродуктивни елементи оригиналне поруке.⁹⁾

ОБУКА МЕДИЈАТОРА

Претходно је наведена улога медијатора у поступку медијације и особине које медијатор треба да испуњава. Да би медијатор могао одговорити постављеним захтевима потребно је да завши основну обуку медијатора на којој се стичу и усавршавају знања и вештине неопходне за самостално обављање послова медијације, али и за даље обављање обука на којима ће нови људи стицати знања и вештине потребне медијатору. Формалноправно вршење обуке регулисано је Законом о посредовању и Правилником о програму основне обуке посредника¹⁰⁾ и ту обуку спроводе државни органи, други органи и организације као и правна лица, на основу дозволе министарства.¹¹⁾ У стручној јавности јавља се питање оправданости постојања обуке. Међутим, обуком се и додатно обезбеђује квалитет медијације, а доприноси се и ефикаснијем и успешнијем раду правосуђа. Осим тога увођењем обуке наше законодавство у овој области усклађује се са стандардима и решењима ЕУ.

Према наведеном Правилнику основна обука посредника спроводи се у пет радних дана, а у току једног дана обука траје пет часова од по 45 минута. Први радни дан обухвата пет општих тема. Други дан обухвата четири теме од којих су неке теоријске а неке се спроводе практично. Трећи и четврти дан основне обуке обухватају упознавање са вештинама и техникама вођења поступка посредовања, које се састоје из теоријског излагања и обављања практичне вежбе. Пети дан обухвата спровођење практичних вежби, на којима полазници обуке спроводе вежбе у својству посредника и у својству стране у поступку. Обука се завршава оцењивањем полазника.¹²⁾

Обука се организује кроз семинаре, учесници долазе из разних организација и разних су занимања, желе да буду укључени у процес учења, да могу постављати питања, али и да могу одговорати на изазове обуке, да буду третирани са уважавањем и поштовањем и да се обука заснива на интерактивном моделу учења у којем постоји међусобна зависност онога који подучава и онога који учи. Обука се спроводи групно, али захтева и индивидуални рад, учесници треба да науче и анализирају како се учи и начине учења, самостално решавају практичне примере, уче од људи из своје околине и на крају да научно пренесу на нове ситуације. У процесу обуке учесници стичу одређена теоријска знања из области медијације, стекну вештине медијатора и заузму свој став о медијацији. Учесницима треба приказати стварни значај медијације, да је довољно важна и вредна да се савлада и примени, да стечено знање практично примене, али и ако у примени знања погреше да то није тако страшно, него да покушају да ураде поново и поново, све док не савладају оно шта уче, да сами процене колико су научили и колико су у учењу напредовали, те да на крају од посматрача постану учесници. Према претходној теорији Колба, аналитичари

9) Д. Петровић, Вештине медијатора: слушање, парафразирање, сумирање и преоквиривање, 2013.

10) Правилник је објављен у Службеном гласнику РС, бр. 146/2014.

11) Закон о посредовању у решавању спорова („Сл.гласник РС“, бр.55/2014), члан 45.став 1.

12) Правилник о програму основне обуке посредника „Сл.гласник РС“, бр. 146/2014. члан 3-8.

учења Хонеј и Мумфорд стилове учења поделили у четири стила учења: активисти траже нова искуства и нове изазове, мислиоци на основу прикупљених података и њихове анализе доносе сопствене закључке, теоретичари своја виђења примењују у виду логичких теорија, перфекционисти су и прагматичари експериментишу са новим идејама и уверавају се да ли оне функционишу. Тренери морају познавати ове стилове учења и прилагођавати их учесницима обуке, јер свако од њих има своје склоности ка одређеном стилу учења. Јако је важно да се обука спроводи у групама јер људи више воле учити са другима који се такође желе обучавати, а исто тако је важно подржавати их и охрабривати. Учесницима треба указати да обука за медијатора има практичну примену и да ће задовољити њихове потребе за учењем. Обука се обично спроводи у четири фазе и то: утврђивање потреба, развој програма обуке, извођење обуке и оцена успешности. Треба обезбедити услове за одржавање обуке, простор у којем се изводи обука, техничка средства, удобност паузе за одмор и слично. За обуку, у циљу препознавања потреба и подстицаја за стицањем знања припремити упитник који учесници попуњавају пре семинара, тражити од њих да анализирају своје личне квалитете, рањивости, као и шансе и опасности које постоје у окружењу, организовати групну дискусију о садржају семинара или организовати још неку од метода за идентификовање потреба учесника. Након обезбеђења услова и спровођења уводних радњи утврђују се циљеви обуке којима се производе промене код учесника и то повећање знања, обим познавања вештина и одређене промене ставова учесника. Успешност едукације зависи од добро постављених циљева, а њима одређујемо шта се у ствари очекује од учесника на крају семинара. После успешно одређених циљева сачињавамо концепт обуке. Обуку можемо организовати у блоковима, са одређеним временским размаком између блокова, чиме се омогућава учесницима да савладају или примене пређено градиво, или као курс у трајању од један до пет дана. Потребно је имати и план које радње можемо прескочити уколико нам не остане довољно времена за све теме које смо предвидели и добро се припремити за обуку, јер у току трајања обуке треба задржати интересовање учесника. Треба правилно одабрати теме које ће се излагати на обуци, којим редом ће се излагати и колико ће којој теми бити посвећено времена, с тим да је неопходно побринути се да теме одговарају нивоу учесника семинара. Веома је битно да тренер добро познаје садржај тема о којима говори и треба да за сваку фазу семинара одабере неколико важних ствари које треба пренети учесницима. Наставне методе које се користе на семинару креирати тако да обезбеђују да се најважније тачке сваке од тема пренесу учесницима и да их они квалитетно савладају. На обуци је добро и пожељно користити аудио-визуелна средства, добро припремљене писане материјале, као и сав други потребан прибор. Ако обуку изводи више тренера унапред се одреди ко је одговоран за коју фазу обуке, с тим да та расподела треба да буде равномерно расподељена. Свакако је основни интерес тренера да што квалитетније пренесе знања и искуства на учеснике семинара, а да би то постигли они се користе познатим наставним методама, али тренери треба да буду и иновативни и да старе и познате методе прилагођавају али и стварају нове методе помоћу којих ће на најбољи начин обучити учеснике обуке за вештине због којих и присуствују обуци. Навешћемо неке од наставних метода: рад у малим групама, на постављена питања учесници износе што више идеја, студија случаја, консултације, дебата, рад у две групе од којих је једна извођачка а друга посматрачка, игрице, предавања или презентације, играње улога,

демонстрација и друге методе. Успех обуке умногоме зависи од самог почетка обуке и утиска који тренер остави на учеснике и због тога исказује добродошлицу свима и похвали знање и искуство које учесници доносе, представља себе као квалитетног тренера, упознаје учеснике, поставља циљеве и представља програм обуке, договара се о начину рада и успоставља правила рада, указује на потребу интерактивног рада и да ће се тражити да сви учесници суделују у спровођењу програма обуке. Основна улога тренера јесте да учесницима обуке помогне и олакша процес учења током обуке. Учесници семинара током обуке пролазе кроз неколико фаза обуке. Они најпре сазнају нове податке и дају своје коментаре о њима. Проучавају добијене податке и спремају се за учење у наредним позицијама. Дефинишу добијене податке и спознају значење и извлаче одређене постулате. На крају учесник обуке прави поређење између примера на тренингу и реалног света.

Сваки успешан тренер треба да је свестан сојих осебности и карактеристика и да их током обуке користи као своје предности, аргументе и помоћ у раду, напредовању у послу, а не као шаблон за добитак. Поред многобројних особина са подугачког списка, треба сачинити своју властиту листу особина успешног тренера онаквог каквим га ми сами замишљамо. У највећој мери треба се ослањати на своје властите мисли, остати свој и оригиналан и искористити све своје могућности у целисти. Начин преношења порука у великој мери се огледа у начину на који се те поруке говоре. Да би тренер успешно спроводио обуку треба да поседује одређене вештине, а ми ћемо неке од њих навести. Веома важна је гестикулација и покрети приликом презентације. Став доброг тренера је миран и опуштен, одаје и зрачи сигурношћу у себе, без страха стаје пред полазнике семинара и заједно са њима пролази све планиране теме. Гестикулација тренера је наглашенија него у нормалној конверзацији, а покрети прате реченице које се изговарају. Доста битан је контакт очима, њиме се успоставља веза са учесницима семинара и прати прича тренера. Тренер говори правилно и на једноставан начин, користи речи и изразе које учесници разумеју и знају њихово значење, оно о чему говори поткрепљује примерима, не жури, увек добро размисли пре него што изговори, мења ритам предавања и настоји да не буде монотон. Добра атмосфера се одржава и шаљивости тренера која може побољшати пажњу учесника, али не сме се претеривати, у противном и тренер, а и сама обука може добити карактер неозбиљности, што никако није ни у чијем интересу. Најбоље је користити анегдоте из властитог или туђег искуства. Наступ пред публиком, учесницима семинара, са собом носи одређено узбуђење које се не сме осетити и треба га прикрити, најбоље је дубоко удахнути, смирити дисање и наставити предавање. Гласом се такође може привући пажња учесника, нарочито мењањем тона говора, а треба се постарати да вас чују сви учесници семинара. Током спровођења обуке веома је важно да се у разговорима приликом предавања ангажују учесници, било постављањем питања, или да тражите да вам учесници наводе њихове примере. Увек се обраћати целој групи, а не треба прозивати поједине, зато што се они могу осећати неугодно. За добру и успешну презентацију планирати и користити одговарајућа аудио-визуелна средства, слике и постере, компјутерске презентације или користити графоскопске фолије, видеотраке, моделе, табле и друге разне предмете.

Основну обуку за медијаторе спроводи двоје медијатора, што је добро и за учеснике, али и за тренере. Они могу увежбавати претходне и нове замисли, подршка су један другоме, црпе енергију од колеге, боље прате учеснике, препо-

знају потребе за прилагођавањем, а могу се заменити у току спровођења обуке. Расподела предавања равномерно се распоређује између тренера, на основу реакције учесника и очекивања ко-тренера тренер се укључује у рад, даје креативне предлоге и повратну информацију након завршене обуке. Успешан, али исто тако и неуспешан исход обуке заједнички је резултат обојице тренера. Током извођења обуке јавља се потреба за формирањем мањих група, којима се одређује посао и циљеви које група треба да испуни, а чланови групе праве одређена мерила понашања, прецизира се начин рада и међусобни односи. Група решава постављени задатак и сама цени колико је била ефикасна у томе. Да би постао успешан тренер, он мора бити и добар фацитатор, иако се улоге тренера и фацитатора разликују. Тренер пласира нова знања и подстиче процес учења, а фацитатор помаже да се постојеће знање у групи искористи, тренер тестира знање, управља процесом учења, постављајући питања, траћи да учесници нове идеје примене, фацитатор управља само процесом којим треба да води ка успостављеном циљу и очекиваним исходима, а не пласира нова знања.¹³⁾ Током спровођења обуке тренери наилазе на потешкоће јер учесници обуке се разликују како начином и приступом обуци, тако и што увек постоје неки тзв. „тешки учесници“, па је неопходно да успешан тренер овлада вештинама постављања питања, парафразирања и сумирања, да увек има на уму циљ да сви учествују у обуци оптимално искористе време за постављени задатак обуке, да адекватно дефинише индикације које се јављају и да увек о томе добро размисли и сачека са реакцијом, да поштује и исто се опходи према свим учесницима, да решавању свих проблема приступи мирно и наје оптималну реакцију којом ће отклонити ометање, одржава самопоштовање и пажњу свих у групи, а никако не сме дозволити да се група окрене против њега. За успешну комуникацију, али и комуникацију на обуци, веома је важна повратна информација (feedback engl.). Она нас обавештава о томе како смо окарактерисали неку особу и њено понашање, тиме кажемо своје мишљење о тој особи, али и како понашање те особе утиче на нас. Повратне информације могу да се дају свесно и несвесно, (климање главом или одсутан поглед), спонтано или промишљено. Повратном информацијом се потврђује шта је добро урађено, а шта може боље или мало другачије, а њоме се учесници охрабрују и подстичу за будуће учење и примену савладаног. По завршетку обуке, да би био успешан тренер, он мора да поразговара и размени информације са колегом, да се критички осврне на свој рад и оцени да ли је дао све од себе и да ли су учесници добили нова знања и вештине. Саставни део сваке обуке треба да буде и оцена успешности. Већина тренера користи Киркаптриков модел, према којем се цене четири нивоа оцене успешности обуке: оцена о томе како учесници реагују на обуку, оцена знања и вештина које су учесници добили или побољшали током обуке, оцена о примени наученог на послу и оцена резултата, што би подразумевало поређење користи од обуке у односу на трошкове. За евалуацију се најчешће користи упитник за оцену успешности обуке.

„Можда ће заборавити оно што сте хтели да их научите, али НИКАДА неће заборавити како сте их третирали“ – непознати аутор.

13) Д. Велат и Р. Радић Дудић, Активна обука, Приручник за тренере, Београд 2008. стр. 41.

ЗАКЉУЧАК

У раду је примарно обрађена улога медијатора, његове вештине, начин комуникације и начин спровођења обуке. Циљ нам је био да се описом улоге и вештина медијатора укаже на могућности извођења обуке непосредно или on-line. Да би медијатор аналитичке, комуникацијске, и процесне вештине које има, успешно пренио, да би обуку спровео и успоставио контакт са учесницима обуке на начин описан у раду мора бити у непосредном контакту са њима.

Неки делови обуке могу да се изводе on-line, пре свега теоријске теме и теоријски део обуке, али највећи део који се спроводи решавањем практичних примера и контролом тренера над учесницима у решавању тих примера, нам говори да је то веома тешко, или готово да није изводљиво. У битно отежаним условима рада, као што је пандемија корона вируса, on-line извођење обуке може се сматрати само прихватљивим, али квалитетно спровођење обуке, након чијег завршетка би се могло са сигурношћу тврдити да је кандидат овладао градивом и да је обучен да успешно обавља послове медијације јесте свакако спровођење обуке непосредно.

Sreten Pištalo, PhD

*Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad
University Business Academy in Novi Sad*

Nenad Bingulac, PhD, Associate Professor

*Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad
University Business Academy in Novi Sad*

MEDIATION AND BASIC TRAINING SESSION, IN PERSON OR ONLINE

Abstract:

Mediation is an out-of-court procedure for peaceful resolution of disputes, in which parties voluntarily participate and seek to resolve the disputed relationship through the negotiation and reaching for an agreement. The procedure is carried out with mandatory consent from all parties, and each party is free to exit the proceedings by unilateral decision, without consequences. The parties in the procedure are equal, and the mediator is obliged to provide them with equal position. In the process of mediation parties participate in person, public is excluded, and the proceedings are confidential. Parties are not limited to the subject of litigation, they can discuss personal and other reasons for entering the dispute. Mediation procedure is urgent, the legal deadline is 60 days. It is more cost efficient than litigation, and an agreement on a resolution of the dispute may have the power of the executive order.

Amongst other, by law presented conditions, the mediator is obliged to complete the training for the mediator. The training is implemented in five working days, of which the first two are usually focused on general, theoretical topics. Remaining three days include introduction to skills and techniques of conducting mediation procedures and implementing practical exercises. Upon training completion, the mediator should be familiar with the basics skills that the mediator should possess. This means that the mediator is neutral, impartial and confidential. Mediator possess the skill of „active listening“ he builds trust between the parties,

he understand the situation, he is creative, analytical, flexible, balanced, original, self-aware and he leads the participants towards finding the appropriate solution, that is in best interest for both parties. We are of the opinion that online training could be performed for general topics, but to gain maximum effect and to be able to get acquainted with all mediator`s qualities, training should be performed with personal interaction between the mediator and the trainee.

Keywords: mediator, mediation procedure, basic training, mediator skills.

ЛИТЕРАТУРА

1. Н. Петрушић, Медијација као метод решавања правних спорова, В. Билић, Алтернативно рјешавање спорова и парнични поступак,
2. М. Петровић, Медијатор из перспективе српског права
3. Д. Петровић, Вештине медијатора: слушање, парафразирање, сумирање и преоквиривање
4. И. Симоновић, Алтернативно решавање спорова у домену грађанскоправних односа
5. Д. Велат и Р. Радић Дудић, Активна обука, Приручник за тренере
6. Пажин, З. Ђурановић, Д. Лутовац, М. Божовић, Р. Мартиновић, Н. (2009). Приручник за обуку медијатора-посредника
7. Џамоња-Игњатовић, Т. Лободок – Штулић Вештине комуникације и решавања конфликта у медијацији

ПРОПИСИ

8. Закон о посредовању у решавању спорова, Службени гласник РС, бр. 55/2014.
9. Закон о парничном поступку, Службени гласник РС, бр. 72/2011 и од 2005 и 49/2013 УС.
10. Закон о облигационим односима, Службени лист СФРЈ, бр. 29/78, 39/85, 45/89 – одлука УСЈ и 57/89, Службени лист СРЈ, бр. 31/93 и Службени лист СЦГ, бр. 1/2003 – Уставна повеља.
11. Правилник о програму основне обуке посредника, Сл.гласник РС, бр. 146/2014.
12. Етички кодекс посредника, Сл.гласник РС, бр.146/2014.
13. Правилник о ближим условима и поступку за издавање дозволе за спровођење основне и специјализоване обуке посредника и надзору над спровођењем обуке, Сл. гласник РС 13/2015.

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

616.98:578.834]:34(082)

МЕЂУНАРОДНИ научни скуп Правнички дани - проф. др Славко Царић (18 ; 2021 ; Нови Сад)

Право и друштво у условима пандемије : [зборник радова] = Law and society in times of pandemic : [proceedings] / XVIII међународни научни скуп "Правнички дани проф. др Славко Царић", 24. септембар 2021, Нови Сад = 18th International Scientific Meeting Legal Days - Prof. Slavko Carić PhD ; [уредник Мирко Кулић]. - Нови Сад : Универзитет Привредна академија, Правни факултет за привреду и правосуђе, 2021 (Нови Сад : НС Мала књига +). - 400 стр. : граф. прикази, табеле ; 24 cm

Тираж 150. - Стр. 19-22: Уводна реч / Мирко Кулић = Introductory speech / Mirko Kulić. - Напомене и библиографске референце уз текст. - Библиографија уз сваки рад. - Резиме на енгл. језику уз сваки рад.

ISBN 978-86-86121-45-5

а) Пандемија - Правни аспект - Зборници

COBISS.SR-ID 45441801