

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
MYKOLO ROMERIO TEISĖS MOKYKLOS  
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

VIKTORIJA ADOMĖNIENĖ

MEvmis17-1

**MEDIACIJOS TAIKYMO MODELIO MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
BENDRUOMENEI SUKŪRIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –  
doc. dr. Natalija Kaminskienė

Vilnius, 2020

## TURINYS

<b>Įvadas</b>	5
<b>1. Pagrindiniai mediacijos taikymo modeliai užsienio aukštosiose mokyklose</b>	12
1.1. Trumpa alternatyvaus ginčų sprendimo akademinėse bendruomenėse istorija	12
1.2. Mediacijos aukštosiose mokyklose specifika ir taikymo prielaidos	14
1.3. Pagrindiniai mediacijos taikymo aukštosiose mokyklose modeliai	18
1.3.1. Mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos modelis	18
1.3.2. Bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis	19
1.3.3. Mediacijos tarnybos modelis	21
1.3.4. Mediacijos klinikos modelis	22
1.3.5. Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelis	23
1.3.6. Mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis	24
1.3.7. Mediacijos modelių aukštosiose mokyklose palyginamasis apibendrinimas	25
1.4. Alternatyvaus ginčų sprendimo aukštosiose mokyklose metodai ir būdai	28
1.5. Alternatyvaus ginčų sprendimo aukštajai mokyklai teikiama nauda	31
1.6. Alternatyvių ginčų sprendimo metodų taikymas aukštajame moksle Vakaruose iš kelių dešimtmečių perspektyvos: išvados ir pamokos	34
<b>2. Lietuvos akademinėje bendruomenėje kylantys ginčai, kuriems spręsti naudotina mediacija</b>	38
2.1. Lietuvos aukštosiose mokyklose kylantys ginčai, kuriems spręsti naudotina mediacija, aprašyti teorinėje literatūroje	38
2.2. Ginčai ir ginčų sprendimas Lietuvos aukštosiose mokyklose remiantis kokybiniais interviu	39
<b>3. Mykolo Romerio universiteto teisinio reguliavimo analizė mediacijos taikymo galimybių įvertinimo aspektu</b>	47
3.1. Mykolo Romerio universiteto teisinių dokumentų apžvalga mediacijos taikymo aspektu	47
3.2. Atskirų teisinių dokumentų analizė mediacijos taikymo aspektu	49
3.2.1. LR Mokslo ir studijų įstatymo analizė mediacijos taikymo aspektu	49
3.2.2. Mykolo Romerio universiteto statuto analizė mediacijos taikymo aspektu	50
3.2.3. Darbo ginčų sprendimo reglamentavimo Mykolo Romerio universitete analizė mediacijos taikymo aspektu	53

3.2.4. Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu	54
3.2.5. Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklių analizė mediacijos taikymo aspektu	57
3.2.6. Mykolo Romerio universiteto Studijų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu	59
3.2.7. Pavyzdinių Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu	60
3.2.8. Mykolo Romerio universiteto Tipinių fakulteto studentų skyriaus nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu	61
3.2.9. Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodekso analizė mediacijos taikymo aspektu	62
3.2.10. Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos darbo reglamento ir Atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu	64
3.2.11. Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu	67
3.3. Mykolo Romerio universiteto teisinių dokumentų analizės mediacijos taikymo aspektu apibendrinimas	68
<b>4. Mediacijos modelis Mykolo Romerio universiteto akademinėi bendruomenei</b>	<b>70</b>
4.1. Mediacijos modelio Mykolo Romerio universitetui alternatyvų analizė	70
4.1.1. Mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos modelis	71
4.1.2. Bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis	72
4.1.3. Mediacijos tarnybos modelis	73
4.1.4. Mediacijos klinikos modelis	74
4.1.5. Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelis	74
4.1.6. Mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis	75
4.2. Mykolo Romerio universiteto bendruomenei siūlomas mediacijos modelis	75
4.2.1. Ginčų medijavimas tarp studentų arba tarp studentų ir dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos	79
4.2.2. Ginčų medijavimas tarp dėstytojų, mokslo darbuotojų ir administracijos	81
4.3. Reikalingi Mykolo Romerio universiteto veiklą reguliuojančių teisės aktų pakeitimai	82
<b>Išvados</b>	<b>85</b>
<b>Rekomendacijos</b>	<b>87</b>

<b>Literatūros ir šaltinių sąrašas</b>	88
<b>Anotacija lietuvių ir anglų kalbomis</b>	93
<b>Santrauka</b>	95
<b>Summary</b>	96
<b>Priedai</b>	97
1 priedas. Mykolo Romerio universiteto Mediacijos programos magistro studijų studentės Viktorijos Adomėnienės magistro baigiamojo darbo kokybinis interviu	97
2 priedas. Mykolo Romerio universiteto Mediacijos laboratorijos nuostatai	99
<b>Patvirtinimas apie atlikto darbo savarankiškumą</b>	102

## IVADAS

### Tiriama problema

Šiuo tyrimu siekiama atsakyti į tris klausimus, kurie identifikuoja juo sprendžiamą problemą:

1. Kaip šiuo metu Mykolo Romerio universitete sprendžiami akademinės bendruomenės ginčai ir kokios yra prielaidos mediacijos taikymui Mykolo Romerio universitete?
2. Kokį mediacijos modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei galima būtų pritaikyti?
3. Ar Mykolo Romerio universiteto bendruomenė yra pasirengusi naudoti mediaciją ginčams spręsti?

### Temos aktualumas

Lietuvoje populiarėjant alternatyviems ginčų sprendimų metodams, yra tikslinga apsvarstyti vieno šių metodų – mediacijos – naudingumą pasitelkiant ją akademinų ginčų sprendimui. Pasaulio universitetuose mediacijos būdu sprendžiami ginčai tarp studentų, tarp studentų ir dėstytojų, dėstytojų tarpusavio ginčai bei ginčai tarp akademinės bendruomenės ir universiteto administracijos. Pagrindinis mediacijos tikslas – neutralaus asmens pagalba išspręsti ginčą tarp šalių, išsaugant jų tarpusavio santykius. Tai labai svarbu akademinėje bendruomenėje, kur studijų kokybę ženkliai lemia tarpusavio pasitikėjimas ir geri kolegiški santykiai. Esant didelei konkurencijai tarp universitetų, mažėjant studentų skaičiui, aukštojo mokslo įstaigos pasirinkimą dažnai apsprendžia ne tik studijų kokybė, bet ir gera atmosfera joje studijuojant ar dėstant. Todėl tikslinga gilintis į mediacijos pritaikymo galimybes aukštojo mokslo įstaigose, siekiant pasiūlyti konkretų mediacijos modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei.

### Probleminio konteksto pristatymas

Remiantis daugelyje pasaulio šalių atliktais tyrimais<sup>1</sup>, mediacija aukštojo mokslo įstaigose pagerina studentų, dėstytojų ir administracijos bendravimą, mažėja ginčų ir disciplinos pažeidimų,

---

<sup>1</sup> Plg. Warters, W. C. *The History of Campus Mediation Systems: Research and Practice*. Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers. Paper 10. 1999.; Sellman, E. Peer mediation services for conflict resolution in schools: What transformations in activity characterise successful implementation? *British Educational Research Journal*. 2011, Vol. 37, p. 45-60; Suping, S.; Yangyong Y. „The Protection of Student Rights in Higher Education Institutions”, ANZELA 25th Annual Conference paper. 2016, p. 1-

pagerėja mikroklimatas mokslo įstaigoje, tai teigiamai atsiliepia studijų kokybei. Mediacija veiksminga ne tik ginčo metu, bet gali ženkliai pagerinti ir tolesnius besiginčijančių šalių santykius, ugdyti tarpusavio pasitikėjimą. Mediacija taip pat gali padėti pakeisti savo elgesį ir išmokti kolegiškai bendrauti išvengiant ginčų kilimo.

Trumpiausiai apibrėžiant – šiuo atveju mediacija yra ginčų, kylančių aukštosios mokyklos bendruomenėje, sprendimas. Specialistui laiku į ginčo sprendimą neįsitraukus, jis gali užsitęsti, sukelti įvairių nepageidaujamų pasekmių. Tradiciškai ginčams spręsti pasirenkami nekonstruktivūs būdai: ginčo neigimas, sprendimo atidėliojimas, bendravimo vengimas, pasitraukimas iš bendruomenės. Atsižvelgiant į skirtingus ginčų dalyvius, skirtingas ir mediacijos taikymo poreikis: ji gali vykti sprendžiant studentų, dėstytojų ir studentų, dėstytojų tarpusavio ginčus, dėstytojų ir administracijos ginčus.

Mediacijos proceso metu besiginčijantys asmenys padedami nešališko trečiojo asmens aptaria ginčo priežastis, aiškinasi poreikius ir kartu ieško bendro problemos sprendimo. Mediatoriaus vaidmenį priklausomai nuo pasirinkto modelio gali atlikti profesionalūs mediatoriai, aukštosios mokyklos bendruomenės nariai: administracijos atstovai, dėstytojai, studentai, psichologai. Yra mediacijos modelių, kur procesą įgyvendina specialiai parengti studentai, supažindinti su ginčo struktūra, mediacijos procesu, įgiję aktyvaus klausymosi ir ginčų sprendimo įgūdžių. Bendraamžių besiginčijančių šalių mediacijos procese, kurį veda mediatorius studentas, dažnai pasitelkiamas dalyvauti komediatorius, proceso supervizorius.

Be to, mediacijos taikymas aukštojoje mokykloje gali veikti ir kaip ginčų kilimo prevencinė priemonė. Per bendrus pokalbius su kita šalimi lengviau suprantami jos jausmai, ginčo sukelta žala, įvertinami savo veiksmai, ieškoma būdų situacijai ištaisyti. Mediacijos procesas išmoko priimti kitokį požiūrį, ugdo atsakingumą už savo veiksmus, stiprina savivertę, kritinį mąstymą, abipusį šalių pasitikėjimą. Be to, mediacijos metu abipusiu sutarimu priimti sprendimai realizuojami efektyviau, nei primesti iš šono, pačioms šalims neįsitraukiant į ginčo sprendimo priėmimą.

Lietuvoje daugelis ginčų, kylančių akademinėse bendruomenėse lieka neišspręsti, jie tęsiasi, kol užgęsta arba pasiekia teismus. Galima teigti, kad lietuvių mentalitetas ir kolegiškumo santykiai akademinėse bendruomenėse lemia, kad ginčai yra palyginti retai sprendžiami

---

8; Karp, D. R.; Allena, T. (eds.). *Restorative Justice on the College Campus. Promoting Student Growth and Responsibility, and Reawakening the Spirit of Campus Community*. Springfield: Charles C Thomas, 2004.; et al.

teismuose. Akademinės bendruomenės Lietuvoje autonomiškos – universitetai turi savo statutus, apibrėžiančius jų vidinę tvarką. Šios bendruomenės gan uždaros, todėl dažniausiai ginčai, kilę tarp universiteto bendruomenės narių, ir lieka šios bendruomenės viduje. Dažnai kolegiskumas ir noras išsaugoti gerą reputaciją neleidžia akademinės bendruomenės nariams savo ginčų iškelti už universiteto ribų ir pavesti juos spręsti Lietuvos teismams.

Ginčai universitetuose kyla tarp studentų, tarp dėstytojų ir studentų, tarp dėstytojų tarpusavyje, tarp dėstytojų ir administracijos. Kaip minėta, dažniausiai jie nepersikelia toliau bendruomenės ribų – bylinėjimosi atvejai palyginti reti. Dažniau pradedami teismo procesai dėl atleidimo iš darbo. Universitetų Etikos komisijose nagrinėjami studentų skundai prieš aukštojo mokslo įstaigą ar dėstytojus irgi retais atvejais baigiasi teismo procesais. Tačiau daugeliu atvejų bendruomenėje kilęs ginčas užsitęsia, yra laukiama, kol jis savaime užges arba yra išsprendžiamas vienos iš besiginčijančių pusių pasitraukimu iš bendruomenės.

Teko susidurti su keliais akademinį ginčų atvejais stebint juos iš šalies. Štai du tipiniai situacijų pavyzdžiai.

**1 situacija.** Ginčas kilo tarp studento ir dėstytojo, kai studentui, Lietuvoje augusiam kitataučiu, niekaip nesisekė išlaikyti lietuvių kalbos egzamino. Nors studentas galėjo skųstis nepagrįstu, diskriminaciniu neigiamu vertinimu jo atžvilgiu, studentas nesiryžo kreiptis nei į Universiteto vidines ginčų nagrinėjimo institucijas, nei į teismą. Jam teko laukti, kol dėstytojas, gerbiamas universiteto bendruomenės atstovas, išeis į pensiją.

**2 situacija.** Ginčas kilo tarp dėstytojo ir universiteto administracijos. Šį ginčą dėstytojas išsprendė palikdamas bendruomenę – išeidamas dėstyti į kitą universitetą, nes nenorėjo kęsti blogos atmosferos ir įtampos darbe.

Iš pavyzdžių matome, kad mediacijos taikymo akademinėje bendruomenėje galimybių buvimas būtų leidęs išspręsti kilusį ginčą visoms pusėms parankesniu būdu. Mediacijos taikymas tokiose situacijose padėtų ginčą taikiai išspręsti, išsaugant besiginčijančių šalių kolegiskus santykius ir abipusę pagarbą bei pasitikėjimą universiteto bendruomene.

Savo ruožtu, pavyzdžiai liudija, kad neišspręsti ginčai kelia įtampą, blogina akademinės bendruomenės santykius, menkina tarpusavio pasitikėjimą ir gali pakenkti tiek mokymosi, tiek dėstytojų kokybei bei gali nulemti akademinės bendruomenės narių praradimą. Aukštojo mokslo įstaigos pagrindinis tikslas – teikti kokybiškas žinias ir visapusiškai ugdyti savo studentus. Tam reikalingos aukštos kokybės akademinė mokslo bei studijų kultūra ir saugi, pasitikėjimą kelianti atmosfera visiems aukštosios mokyklos bendruomenės nariams. Aptartose situacijose galima buvo pasitelkti mediaciją akademiniam ginčams spręsti, tačiau paprastai Lietuvos universitetai neturi

įsidiegę šio ginčų sprendimo įrankio. Norint sukurti mokymuisi ir žinių perteikimui draugišką atmosferą, skatinančią abipusę dėstytojų ir studentų pagarbą, bei norint išvengti besitęsiančių ginčų situacijų, tikslinga sukurti ir rekomenduoti pradėti taikyti Mykolo Romerio universitete aiškiai reglamentuotą mediacijos taikymo modelį.

### **Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis**

Vakarų valstybėse ir jų akademinėje aplinkoje intensyvios mokslinės diskusijos dėl mediacijos vyksta jau seniai – nuo XX a. aštuntojo dešimtmečio. Jau keletą dešimtmečių mediacija diegiama aukštųjų mokyklų praktikoje. Yra nemažai mokslinės literatūros, kurioje analizuojama mediacijos taikymo akademinėje bendruomenėje patirtis ir problematika<sup>2</sup>, aptariami skirtingų mediacijos modelių – bendraamžių / bendradarbių mediacijos (angl. *peer-to-peer mediation*, *peer mediation*)<sup>3</sup>, mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos (šiam modeliui priklauso ir ombudsmenų pozicijos įsteigimas aukštojoje mokykloje)<sup>4</sup>, mediacijos tarnybos<sup>5</sup>, mediacijos klinikos, aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro ir mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento<sup>6</sup> – santykiniai privalumai ir trūkumai<sup>7</sup>. Šios akademinės diskusijos pagrindu pateikiamos rekomendacijos sėkmingam akademinės mediacijos modeliui sukurti.

Lietuvoje mediacijos taikymas akademinėje bendruomenėje ir aukštosiose mokyklose yra praktiškai netirta sritis. Egzistuojantys tyrimai liečia mediacijos taikymą gretimoje srityje – bendrojo ugdymo sistemoje<sup>8</sup>. Tačiau, išskyrus mediacijos aukštosiose mokyklose apžvalgą

---

<sup>2</sup> Warters, W. C. *The History of Campus Mediation Systems: Research and Practice*. Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers. Paper 10. 1999.

<sup>3</sup> Karp, D. R.; Allena, T. (eds.). *Restorative Justice on the College Campus. Promoting Student Growth and Reponsibility, and Reawakening the Spirit of Campus Community*. Springfield (Ill.): Charles C Thomas, 2004. 290 pages; Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. Auckland: Auckland University of Technology, 2013.

<sup>4</sup> Harrison, T. R. What is success in ombuds processes? Evaluation of a university ombudsman. *Conflict Resolution Quarterly*. 2004, Vol. 21, p. 313-335; Sun, J. C. University Officials as Administrators & Mediators: The Dual Role Conflict & Confidentiality Problems. *Brigham Young University Education and Law Journal*. 1999, Vol. 19, p. 19-50; Newhart M. J. *Ombudsmen in Higher Education: Similarities, Divergences, and the Rise of Alternative Dispute Resolution*. (interaktyvus). 2007. [Žiūrėta 2020.05.07.] <<https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/8147/NewhartMSThesis.pdf?sequence=1>>; Behrens, R. *Being an Ombudsman in Higher Education. A Comparative Study*. ENOHE Monograph. Vienna, 2017.

<sup>5</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving and Managing Conflicts in Academic Communities: The Emerging Role of the „Pracademic“. *Negotiation Journal*. 2001, Vol. 17, p. 245–255.

<sup>6</sup> Yarn, D. Designing a Conflict Management System for Higher Education: A Case Study for Design in Integrative Organizations. *Conflict Resolution Quarterly*. 2014, Vol. 32, p. 83-105.

<sup>7</sup> Warters, W. C. *Mediation in campus community: designing and managing effective programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2000.

<sup>8</sup> Plg. Gražinos Čiuladienės publikacijas – Čiuladienė, G. Gabių vaikų situacija mokykloje: konfliktinė sąveika su bendraklasiais ir mokytojais ir jos korekcija. *Acta paedagogica Vilnensia*, 2012, T. 28, p. 133-147; Čiuladienė, G. Konstruktyvus konfliktų sprendimas kaip socializacijos sąlyga. *Religijos vaidmuo asmens socializacijai*. Respublikinė mokslinė-praktinė konferencija : pranešimai / Stasio Šalkauskio kolegija. Kaunas : Technologija, 2008, p 52-58; Čiuladienė, G. *Paauglių konfliktai ir jų sprendimas ugdymo realybėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 224 psl.



vadovėliui „Mediacija“<sup>9</sup>, nėra publikacijų apie mediacijos taikymą aukštojo mokslo įstaigose. Aukštosios mokyklos Lietuvoje nėra susikūre mediacijos taikymo modelių savo bendruomenėms. Todėl naujumo požiūriu mediacijos modelio pritaikymas Lietuvos aukštosios mokyklos – Mykolo Romerio universiteto – bendruomenei yra naujas įnašas į šios temos akademinę diskusiją Lietuvoje.

### **Reikšmė**

Mediacijos modelio sukūrimas ir pritaikymas Mykolo Romerio universiteto bendruomenei bus svarbus indėlis į ikiteisminį ginčų sprendimo skatinimą, papildantis ir praplečiantis universiteto teisinę bazę.

Mediacijos taikymas ginčams spręsti pagerins studentų ir dėstytojų bei universiteto administracijos santykių ir darbo kokybę, bendrą atmosferą. Kolegiškų santykių gerėjimas bendruomenėje neabejotinai prisidės prie studijų kokybės augimo, o tai padės kelti MRU prestižą.

Universitetas įgis pažangų ginčų sprendimo modelį, kurį bus galima adaptuoti ir pritaikyti kitoms Lietuvos aukštojo mokslo įstaigoms. Jo pritaikymas praktikoje taptų alternatyvaus ginčų sprendimo akademinėje bendruomenėje pilotiniu projektu, kuriuo gali remtis ir kitos akademinės bendruomenės, bei prisidėtų prie šio teisinių ginčų sprendimo būdo praktikos Lietuvoje.

### **Tikslas**

Atskleisti mediacijos, kaip ginčų sprendimo būdo taikymo galimybę aukštojoje mokykloje, ir sukurti mediacijos taikymo modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei.

### **Uždaviniai**

1. Išanalizuoti praktikoje taikomus mediacijos aukštosiose mokyklose modelius.
2. Surinkti ir išanalizuoti informaciją apie akademinėje bendruomenėje dažniausiai kylančius ginčus, pagrįsti mediacijos modelio įdiegimo poreikį.
3. Apžvelgti Mykolo Romerio universiteto teisinę bazę, įvertinant mediacijos taikymo galimybę.

---

<sup>9</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė, A. ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. P. 444-477.

4. Pasiūlyti konkretų mediacijos modelį, įvertinant jo veikimo sąlygas Mykolo Romerio universiteto bendruomenėje.

### **Metodologija**

Atliekant tyrimą naudojami šie metodai:

#### 1. Teoriniai:

- dokumentų analizės metodas, panaudotas analizuojant MRU teisinę bazę;
- lyginamasis metodas, naudotas analizuojant užsienio universitetuose taikomus mediacijos modelius.

#### 2. Empiriniai:

- ekspertinių interviu tyrimų metodas: ekspertiniai interviu su MRU ir kitų aukštųjų Lietuvos mokyklų akademinės bendruomenės bei administracijos nariais, siekiant surinkti informaciją apie dažniausiai kylančius ir didžiausią poveikį akademinėi bendruomenei turinčius ginčus tarp studentų, tarp studentų ir dėstytojų, tarp dėstytojų, tarp studentų ir MRU administracijos, tarp dėstytojų ir MRU administracijos;

- modeliavimo metodas: ginčo situacijų ir jų sprendimo modeliavimas kuriant mediacijos modelį MRU akademinėi bendruomenei.

### **Struktūra**

Tyrimas susideda iš tokių dalių: po Įvado sekanti tyrimo dėstomoji dalis skaidoma į keturis skyrius, atitinkančius tyrimo uždavinius. 1 skyriuje „Pagrindiniai mediacijos taikymo modeliai užsienio aukštosiose mokyklose“ išskiriamos mediacijos taikymo aukštosiose mokyklose modelių alternatyvos, pateikiama jų santykinų privalumų ir trūkumų analizė. 2 skyriuje „Lietuvos akademinėje bendruomenėje kylantys ginčai, kuriems spręsti naudotina mediacija“ pateikiami ir analizuojami empirinio tyrimo – akademinės bendruomenės narių ir administracijos atstovų apklausos ekspertinio interviu būdu – duomenys apie tai, kokio pobūdžio ginčai dažniausiai pasitaiko Lietuvos akademinėje bendruomenėje. 3 skyriuje „Mykolo Romerio universiteto teisinio reguliavimo analizė mediacijos taikymo galimybių įvertinimo aspektu“ atliekama esamos Mykolo Romerio universiteto teisinės bazės apžvalga ir analizė ginčų sprendimo požiūriu. 4 skyriaus – „Mediacijos modelis Mykolo Romerio universiteto akademinėi bendruomenei“ – 4.1. poskyryje „Mediacijos modelio Mykolo Romerio universitetui alternatyvų analizė“ išskirtos mediacijos modelių alternatyvos analizuojamos lyginamosios analizės metodu pritaikomumo Mykolo

Romerio universitetui ir Lietuvos akademinėi bendruomenei požiūriu. Šio skyriaus 4.2. poskyryje „Mykolo Romerio universiteto bendruomenei siūlomas mediacijos modelis” parenkamas mediacijos modelis Mykolo Romerio universitetui, atsižvelgiant į lyginamąją mediacijos modelių alternatyvų analizę, ir pristatomi sukurti mediacijos modelio esminiai bruožai, suderinti su esama ginčų sprendimo tvarka, aptariamos jo diegimo praktikoje galimybės. 4.3 poskyryje aptariami pakeitimai Mykolo Romerio universiteto teisinėje bazėje, reikalingi mediacijos modelio įgyvendinimui. Dėstomąją dalį lydi Išvados, Rekomendacijos ir kitos privalomosios tyrimo dalys.

### **Ginamasis teiginys**

Mediacijos klinikos modelis su bendraamžių / bendradarbių modelio elementais geriausiai atitinka Mykolo Romerio universiteto akademinės bendruomenės poreikius ir turi didžiausią potencialą prevenciškai mažinti ginčus akademinėje bendruomenėje, o jiems kilus – išspręsti juos visoms šalims priimtinausiu būdu.

## 1 skyrius

### PAGRINDINIAI MEDIACIJOS TAIKYMO MODELIAI UŽSIENIO AUKŠTOSIOSE MOKYKLOSE

#### 1.1. Trumpa alternatyvaus ginčų sprendimo akademinėse bendruomenėse istorija

Akademinėms bendruomenėms poreikis spręsti ginčus kyla jau seniai. Kaip teigia Katz, Sosa ir Novack, „Ginčų sprendimo būdai akademinėse bendruomenėse egzistavo šimtmečius. Studentų ginčų sprendimams buvo naudojami įvairūs keliai, pasitelkiant aukštosios mokyklos dekanus, katedras, studentų atstovybes, taip pat formalesnius skundų ir kolegų žiuri procesus”<sup>10</sup>. Akademiniai ginčai patirdavo visą eilę biurokratinių procedūrų, kol juos ištirdavo kompetentinga aukštosios mokyklos institucija ar išspręsdavo teismas. Tai keldavo daug rūpesčių, neigiamai veikdavo bendradarbių santykius ir kainuodavo daug išteklių. Be to, kaip pabrėžia minėti autoriai, ankstesni ginčų sprendimo metodai savo prigimtimi nesiskyrė nuo aplinkinėje kultūroje vyraujančių teisinių ginčo sprendimo būdų, grįstų „nulinės sumos” logika (kai vienos pusės laimėjimas reiškia kitos pralaimėjimą): „Visi šie [ginčų sprendimo būdai] yra teisėmis ir galia grįsta prieiga prie ginčų vadybos, remiasi „nulinės sumos” metodu, atkartojančiu teisinę sistemą ir nepajėgiu tiesiogiai spręsti pamatinius interesus ar rūpesčius, kurie sukelia akademinės bendruomenės ginčus bei paveikia darbuotojų tarpasmeninius santykius”<sup>11</sup>.

Alternatyvaus ginčų sprendimo atsiradimą akademiniam pasaulyje paskatino praeito amžiaus 7-tajame dešimtmetyje prasidėję studentų neramumai ir protestai prieš universitetų vadovybę, administraciją bei akademinį personalą. Jie buvo savotiškas katalizatorius pirmųjų ombudsmenų atsiradimui<sup>12</sup>. Studentų „revoliucijų” grėsmės akivaizdoje universitetų vadovai ir visa akademinė bendruomenė matė, kad kyla poreikis vis aštrėjančius ginčus perduoti spręsti nešališkiems arbitrams. Pirmieji ombudsmenai pradėjo veikti Simon Fazer universitete Britų Kolumbijoje Kanadoje (1965), Rytų Montanos (1966) ir Mičigano valstybiniuose universitetuose (1967) JAV<sup>13</sup>.

Ombudsmenų institutas labai greitai plėtojosi: 1971 m., vos keleriems metams praėjus nuo pirmųjų ombudsmenų atsiradimo, net 69 JAV koledžai ir universitetai buvo paskyrę

---

<sup>10</sup> Katz N. H.; Sosa K. J.; Kovack L. N. Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education. *Journal of the International Ombudsman Association*. 2018, p. 8.

<sup>11</sup> Ten pat.

<sup>12</sup> „Ombudsmenas” – švedų k. kilmės žodis, reiškiantis organizacijos narį, kuris padeda kitiems organizacijos nariams spręsti ginčus ar rūpesčius. Ten pat, p. 10.

<sup>13</sup> Ten pat, p. 8.

ombudsmenus, o 1974 m. jau dirbo daugiau nei 100 ombudsmenų<sup>14</sup>. 1979 m. JAV Arbitražo asociacija įsteigė Mediacijos aukštajame moksle centrą. Šis Centras aukštųjų mokyklų akademinės bendruomenės, personalo ir administracijos skundus bei ginčus skatino spręsti taikant mediaciją<sup>15</sup>.

Toliau sekė kiti prestižiniai universitetai, kaip kad Harvardas, Sirakjuzas, Northwestern bei svarbiausi valstybiniai universitetai, tokie kaip University of California at Berkeley, University of Michigan – Ann Arbor, University of Virginia, University of California at Los Angeles, College of William & Mary ir kiti. Devintojo dešimtmečio viduryje pradėta atlikinėti ginčų tyrimus, organizuoti ginčų sprendimo edukacinius kursus ir taikyti ginčų sprendimo praktikas<sup>16</sup>.

Ginčų sprendimo specialistų ir tarnybų skaičius sparčiai augo, universitetai steigė ombudsmenų biurus ir pasitelkdavo kitus ginčų sprendimo specialistus, kurie pradėjo spręsti ne tik studentų, bet ir darbuotojų ginčus. Iki 2016 m. beveik 400 JAV koledžų ir universitetų tapo Tarptautinės ombudsmenų asociacijos nariais, dauguma šių institucijų teikia paslaugas visiems universiteto nariams. Šis augimas pagrįstas tuo, kad naudojami kūrybiškesni ir tinkamesni metodai, papildantys tradicinę kasdienių ginčų sprendimo neformaliais metodais praktiką. Tai apima prevencines priemones, kaip kad ginčų sprendimo mokymai bei supaprastintos intervencijos (tarpininkavimo, taikinimo, grupių ginčų sprendimo palengvinimo (*facilitation*) ir arbitražo) naudojimas<sup>17</sup>.

Mediacijos poreikį ir atsiradimą paskatino bręstančios naujos visuomeninės ir akademinės sąlygos. Volpe ir Chandler išskiria bent keturias naujas sąlygas, prisidėjusias prie šitos kaitos universitetuose: (1) dažnėjantys ginčai, nauji ginčų tipai, jų gausa ir įvairovė, paskatinę universitetus ieškoti pigesnių ir veiksmingesnių ginčų sprendimo būdų; (2) į akademinę dienotvarkę įtraukiant naujas disciplinas, patys ginčų sprendimo praktikai ėmė dirbti aukštosiose mokyklose, taigi buvo po ranka, parengti ir pajėgūs padėti akademinėms bendruomenėms ieškoti naujų ginčų sprendimo būdų; (3) atsirado akademinės disciplinos, susiję su ginčų sprendimų tyrimu – jos kilo iš kūrybiško ginčų sprendimo universitetuose praktikos ar net „subkultūros“ ir formavo platesnį akademinės bendruomenės supratimą, kokiais inovatyviais būdais galima spręsti ginčus; (4) alternatyvūs ginčų sprendimo būdai (kaip kad derybos, mediacija, ginčų sprendimo

---

<sup>14</sup> Warters, W. C. *The History of Campus Mediation Systems: Research and Practice*. Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers. Paper 10. 1999, p. 2.

<sup>15</sup> Ten pat.

<sup>16</sup> Katz N. H.; Sosa K. J.; Kovack L. N. Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education. *Journal of the International Ombudsman Association*. 2018, p. 9.

<sup>17</sup> Ten pat.

palengvinimas, sutaukymas ir pan.) paplito platesniuose visuomenės sluoksniuose ir tapo priimti taikyti akademinėje aplinkoje<sup>18</sup>.

Alternatyvus ginčų sprendimas anksčiausiai ir giliausiai paplito JAV ir Kanados aukštojo mokslo institucijose, iš ten jis plito pirmiausia po anglakalbes šalis – Jungtinę Karalystę, Naująją Zelandiją, Australiją, vėliau – po Šiaurės Europos šalių (Nyderlandai, Skandinavija, Vokietija) universitetus.

Apibendrinant galima teigti, kad poreikis pasitelkti alternatyvius ginčų sprendimo būdus atsirado laisvėjant visuomenei ir daugėjant ginčų akademinėse bendruomenėse. Tradiciškai akademinės bendruomenės yra autonomiškos ir gan uždaros, be to, įprastinis ginčo sprendimas teisme yra brangus, daug laiko ir jėgų reikalaujantis procesas, kuriame aptarinėti asmeninius ginčus mažai kas ryžtasi, vengdami rizikos tarpasmeniniams santykiams, savo ir savo institucijos reputacijai. Taigi mediacijos pasitelkimas ginčui spręsti eliminuoja daug problemų – pašalina teismo kaštų poreikį, ginčus išsprendus bendruomenės viduje, nepakenkia akademinės bendruomenės narių santykiams bei aukštosios mokyklos reputacijai.

## **1.2. Mediacijos aukštosiose mokyklose specifika ir taikymo prielaidos**

Aukštosios mokyklos turi dėl ginčų kylančių problemų, būdingų visoms didelėms organizacijoms, tačiau dar svarbiau tai, kad didžioji dalis ginčų kyla dėl specifinės aukštosios mokyklos prigimties. Kaip rašo Maria R. Volpe ir David Chandler, daug rūpesčių kelia ginčai, bendri daugeliui organizacijų – ginčai dėl santykių, asmenybių, teritorijos, galios bei resursų. Autoriai pažymi, kad bet kuris universitetas gali patirti pilną ginčų diapazoną – nuo tarpasmeninių iki tarptautinių ginčų<sup>19</sup>.

Aukštoji mokykla yra suaugusių savarankiškų žmonių bendruomenė, turinti savo taisykles, kurias apibrėžia universiteto arba kolegijos statutas<sup>20</sup>. Tačiau studentų socialinės aplinkos, brandos lygiai dažnai skiriasi – atėję į aukštąją mokyklą, studentai patenka į „nežinomą teritoriją“ su naujomis taisyklėmis, tarp nepažįstamų žmonių, į naujus socialinius tinklus. Tai ypač sudėtinga užsienio studentams, patekusiems į jiems svetimą kultūrinę aplinką<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999, p. 6-7.

<sup>19</sup> Ten pat, p. 5.

<sup>20</sup> *LR Mokslo ir studijų įstatymas*, 35 str..

<sup>21</sup> Pasak Rosemary Nyabadza, netgi geriausi užsienio studentai praranda akademinio pasitikėjimo jausmą, izoliuojasi, susidurdami su nepažįstamos aplinkos iššūkiais – plg. Nyabadza, R. „Hosting an International Student“. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 105.

Jauni žmonės, pradedantys studijas, su savimi į aukštąją mokyklą atsineša ir savo ginčų sprendimo patirtį. Tuomet susiduria skirtingi požiūriai, vertybės ir įgūdžiai valdyti bei spręsti ginčus. Dauguma studentų šių įgūdžių apskritai neturi, nes atsineša tik savo namų, draugų, bendruomenės aplinkos patirtį ginčams spręsti. Taigi studentas patenka į naują aplinką, kur nebeturi patariančio mokytojo, klasės draugo ar tėvų, į kuriuos kreipdavosi pagalbos ginčams spręsti. Dažniausiai studentai yra linkę nutylėti ginčo situacijas, laukti, kol jos vienaip ar kitaip pačios išsispręs, užges. Iš patirties žinoma, kad studentai, atvykę iš provincijos, dažniausiai jaučiasi vieniši ir nėra linkę dalintis savo problemomis. Galiausiai ilgai užtrunka, kol studentas suburia aplink save patikimų bičiulių tinklą, su kuriais gali dalytis ginčų sukeltomis nuoskaudomis.

Kalbant apie užsienio studentus, kurių Lietuvos universitetuose daugėja, jų situacija dar problematiškesnė – čia susiduria ir didžiuliai kultūrų bei mentalitetų skirtumai. Nyabadza pažymi, kad didelė problema yra kalbos barjeras (netgi tarp geriausių studentų), o tai kelia daug sunkumų ir nesusipratimų bei kenkia mokymosi kokybei. Dažnai juos ištinka kultūrinis šokas, jie nesiorientuoja socialinėje aplinkoje, nėra pasirengę bendravimui su svetimos kultūros kitos lyties atstovais, neturi suformuoto adekvataus atsakomybės jausmo, neturi reikalingų mokymosi įgūdžių<sup>22</sup>.

Kalbėdami apie studentų patiriamas problemas, Maria R. Volpe ir David Chandler taip pat pastebi, kad visuomenei keičiantis, akademinėi bendruomenei iškyla nauji iššūkiai. Besiplečiant studentų ir darbuotojų teisėms, auga ir akademinio personalo bei universiteto specifinės atsakomybės. Autorių pateikiamas pavyzdys yra iš neįgalumo srities – praeityje neįgalumas buvo suprantamas kaip „privatus“ rūpestis ir daugelis universitetų neįgaliesiems buvo visiškai nepasiekiami. Tačiau pastaruoju metu padėtis keičiasi: „Šiandien *Neįgalumą turinčių amerikiečių įstatymas* įnešė reikšmingų pokyčių į visą universiteto veikimo būdą. [Neįgalumo] situacija nebėra „privatus“ rūpestis, o viešas reikalas”<sup>23</sup>. Anot autorių, dabar studentai turi ne tik lūkestį, bet ir teises į daug patobulinimų ir pagalbos (infrastruktūros, personalo), skirtų tam, kad neįgalumas netrukdytų jiems siekti aukštojo mokslo. Kitas aspektas – šiais laikais neįgalūs studentai jau gali pasinaudoti teise į aukštąjį išsilavinimą, tačiau adaptuojantis akademinėje bendruomenėje gali iškilti įvairių problemų, peraugančių į konfliktus. Tokiose situacijose būtų tikslinga naudotis mediacijos pagalba. Pasak Volpe ir Chandler, būtent mediacijos metodų taikymas gali padėti aukštojo mokslo institucijoms išvengti neigiamų pasekmių, kurias gali sukelti išsiplėtęs naujas teisių supratimas: „Kuomet šios teisės yra įtvirtintos organizacijos kultūroje, bendradarbiavimu

---

<sup>22</sup> Nyabadza, R. „Hosting an International Student”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 106.

<sup>23</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. *Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics*. Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers. Paper 8. 1999, p. 4.

grįstų problemų sprendimo metodų, kaip kad mediacija, naudojimas gali padėti išvengti ilgai trunkančių ir brangių teismo sprendimų”.

Maria R. Volpe ir David Chandler rašo, kad universiteto bendruomenė patiria nesuskaičiuojamas ginčo situacijas, kurios gali eskaluotis, jeigu nėra veiksmingų sprendimo būdų. Autoriai siūlo taikyti alternatyvius ginčų sprendimo metodus tam, kad kylantys ginčai nesukurtų bendruomenėje labai susipriešinusios aplinkos. Anot autorių, nesutarimai dėl universiteto reorganizacijos, akademinio personalo veiklos rodiklių, milijonų dolerių vertės dotacijų, intelektualinės nuosavybės, pozityvios diskriminacijos, informacijos laisvės prisideda prie sudėtingų ginčų formavimosi<sup>24</sup>.

Volpe ir Chandler taip pat atkreipia dėmesį į seksualinio priekabiavimo atvejų sukeltus ginčus akademinėje bendruomenėje. Ši jautri sritis kelia didelį susirūpinimą universiteto bendruomenei, ypač kai seksualinis priekabiavimas paliečia darbo santykius. Praeityje, jeigu kas nors patirdavo nepageidaujamą seksualinį priekabiavimą, tai būdavo tiesiog nurašoma kaip koledžo aplinkos bendravimo dalis<sup>25</sup>. Tuo tarpu „šiandien universitetai turi skirti labai atidų dėmesį savo statutams – jau vien tam, kad nepakliūtų į laiką švaistantį ir brangų bylinėjimąsi, nepatirtų daug kainuojančių finansinio žalos atlyginimo bylų ir nepakenktų savo viešajai reputacijai”<sup>26</sup>. Universitetai, anot autorių, remdamiesi savo, kaip institucijos, viduje sukaupta kompetencija gali pritaikyti faktų ieškojimo ir varžymosi procesus, analogiškus tiems, kuriuos naudoja įstatymus įgyvendinančios institucijos, ir juos pasitelkti naudodamos alternatyvius metodus ginčams spręsti savo viduje, taip išvengdamos žalos reputacijai ir finansinės žalos<sup>27</sup>.

Keashly ir Neuman atkreipia dėmesį į patyčias ir terorizavimą darbovietėje, su kuriais susiduria akademinis personalas. Autoriai šį reiškinį aiškina kaip priekabiavimą, socialinį asmens atskyrimą ar neigiamą poveikį darbo užduotims, kai tai vyksta pakartotinai ir reguliariai (pvz., kas savaitę) ir tam tikrą laikotarpį (pvz., ne mažiau kaip šešis mėnesius)<sup>28</sup>.

Taigi matome, kad šalia bendro pobūdžio ginčų, būdingų visoms organizacijoms (dėl santykių, asmenybių, teritorijos, galios bei resursų), aukštosioms mokykloms aktualūs ginčai, kylantys dėl akademinio darbo ir studijų specifikos – būtent, ginčai, atsirandantys dėl pasikeitusios studento socialinės aplinkos, didėjančio studijų tarptautiškumo ir juos lydinčių kultūrinių bei

---

<sup>24</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999, p. 5.

<sup>25</sup> Ten pat.

<sup>26</sup> Ten pat.

<sup>27</sup> Ten pat.

<sup>28</sup> Keashly, L.; Neuman, J. H. Faculty Experiences with Bullying in Higher Education. Causes, Consequences, and Management. *Administrative Theory & Praxis*. 2010, Vol. 32(1), p. 51.



psichologinių barjerų, prisitaikymo problemų; ginčai dėl išsiplėtusios teisių sampratos, dėl seksualinio priekabiavimo, patyčių ir terorizavimo, galiausiai, dėl tokių specifinių akademinų aplinkybių, kaip universiteto reorganizacija, akademinio personalo veiklos rodikliai, dotacijos, intelektinė nuosavybė, pozityvi diskriminacija, informacijos laisvė ir pan.

Savo ruožtu akademinėje veikloje kylančių ginčų specifiką geriausiai atliepia ir juos veiksmingiausiai sprendžia būtent alternatyvaus ginčų sprendimo metodai, kaip rodo mokslinė literatūra ir aukštųjų mokyklų praktika. Volpe ir Chandler pastebi, kad „Vietoj to, kad sprendimus priimtų arbitražo instancijos, kur [ginčo] šalys yra priešpastatomos viena kitai, su laimėtojų ir pralaimėtojų perspektyva, koledžai ieško būdų kaip padėti į ginčą įsitraukusioms šalims permąstyti savo situacijas ir bendru darbu išspręsti savo skirtumus”<sup>29</sup>. Šiuo metu, kai bendradarbiavimu grįsti ginčų sprendimo procesai tampa vis labiau priimtini ir pripažįstami, vis didesnis akademinų bendruomenių skaičius ima įdėmiau gilintis į šį ginčų sprendimo metodą.

Pavyzdžiui, Utrechto universitete būtent personalo ombudsmenas sprendžia darbuotojų atleidimo, karjeros problemas, ginčus su vadovais, doktorantų problemas, problemas, susijusias su darbuotojų teisiniu statusu ir reorganizavimo problemas, taip pat problemas, su kuriomis susiduria darbuotojai, grįžę į darbą po ligos. Šalia individualių darbuotojų, į ombudsmeną taip pat gali kreiptis ir personalo grupės<sup>30</sup>.

Mediacija universitete yra praktikuojama „įstatymo šešėlyje”, kaip pažymi Caroline Day, pateikdama išvadas iš savo atlikto tyrimo apie ginčų sprendimo praktikas Naujosios Zelandijos universitetuose: sprendžiant ginčinę situaciją, ypač įsidarbinimą liečiančiuose klausimuose, galutinė instancija yra įstatymas ir teismas, tačiau universitetų tikslas taikant mediaciją yra tas, kad iki teismo nereikėtų prieiti<sup>31</sup>.

Aukštosios mokyklos administracijai mediacija gali būti savotiškas inovatyvumo ir atvirumo šaltinis. Visuomenėje yra susiformavusi nuomonė, kad universitetas – uždara, savo taisykles turinti bendruomenė, nelinkusi į neutralų nešališką požiūrį, juo labiau nelinkusi į vidaus problemų aptarinėjimą. Mediacijos tarnybos įsteigimas šį požiūrį gali paneigti: „Filosofiniu lygmeniu yra svarbu, kad organizacijos deklaruojamas tikslas ginčus išspręsti pačiai, organizacijos viduje, gali išreikšti institucijos įsitikinimą, jog jos pareiga yra saugoti narių teises nuo neteisingos

---

<sup>29</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999, p. 5.

<sup>30</sup> Herfs, P.; Teppema, S. The Merits of a Staff Ombudsman in Higher Education. *The Journal of California Caucus of College and University Ombuds*. 2014, Vol. 11, No 2, p. 3.

<sup>31</sup> Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. A thesis submitted to AUT University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts (MA). Auckland: Auckland University of Technology, 2013. p. 63.

institucijos arba individualios politikos ir praktikos”<sup>32</sup>. Pasak Georges Fournier pranešimo, mediacijos tarnybos įsteigimas universitete atspindi tikėjimą, kad šios įstaigos valdymo sistema leidžia teikti efektyvesnes viešąsias paslaugas, tuo pat metu laikantis nešališkumo ir privatumo reikalavimų<sup>33</sup>.

Taigi pačių aukštosioms mokykloms būdingų socialinių, kultūrinių ir vertybinių skirtumų sukeltų ginčų pobūdis suponuoja, kad konstruktyviam jų išsprendimui bei prevencijai ypač paranki ir svarbi laisvai prieinamos, kvalifikuotos mediacijos aukštojoje mokykloje galimybė. Ypač svarbu, kad šiuo ginčų sprendimų būdu galėtų naudotis visa aukštosios mokyklos bendruomenė – studentai, akademinis personalas, administracija.

### **1.3. Pagrindiniai mediacijos taikymo aukštosiose mokyklose modeliai**

Šiame poskyryje apžvelgsime ir detalizuosime skirtingus teisinius bei organizacinius modelius, kuriais remiantis aukštosiose mokyklose yra taikomas alternatyvus ginčų sprendimas. Pasak Daivos Račelytės, galima išskirti šiuos mediacijos taikymo aukštojoje mokykloje modelius:

- mediacija kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcija;
- bendraamžių / bendradarbių mediacija (angl. *peer mediation*);
- mediacijos tarnyba;
- mediacijos klinika;
- aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centras;
- mediacija kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elementas<sup>34</sup>.

#### ***1.3.1. Mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos modelis***

Šis modelis galioja tuomet, kai mediaciją atlieka kuri nors aukštosios mokyklos tarnyba ar institucija. Daiva Račelytė rašo, kad kai kuriose aukštosiose mokyklose yra taikomas modelis, kai mediaciją atlieka ombudsmenas arba Žmogiškųjų išteklių skyriaus darbuotojai. Detaliau aptariamas ombudsmeno statusas: „Organizacijos ombudsmenas dirba kaip neutrali šalis, užimdamas autoritetingą padėtį organizacijoje, tačiau nesanti vadovybės dalis. Organizacijos

---

<sup>32</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 447.

<sup>33</sup> Fournier, G. „University mediation a la Francaise: The Rennes1 Example”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 118.

<sup>34</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 460.

ombudsmenas užtikrina konfidencialumą, yra nešališkas”<sup>35</sup>. Ombudsmenai padeda spręsti nesutarimus, kaip vieną iš procedūrų taikydami mediaciją, Reno, Stanfordo ir Prinstono universitetuose. Vienas iš nesutarimų sprendimo sėkmės garantų šiame modelyje yra apsprendžiamas ombudsmeno statuso, kurį lemia asmeninė reputacija ir profesinė patirtis. Paslaugos yra teikiamos laikantis nepriklausomumo, nešališkumo, neutralumo, konfidencialumo ir neformalumo principų, bei remiantis Tarptautinės ombudsmenų asociacijos priimtais praktikos standartais<sup>36</sup>. Šis ginčų sprendimo pagalbininkas vadinamas įvairiai: universiteto ombudsmenas, akademinio personalo ombudsmenas, universiteto ombudsmenas, pareigūnas ombudsmenas arba tiesiog ombudsmenas, tačiau jo pareigos analogiškos<sup>37</sup>.

Pateikiant konkretų pavyzdį, Utrechto universiteto ombudsmeno pareigos apibrėžiamos taip: „Nepriklausomos paramos teikimas individualiems darbuotojams, darbuotojų grupėms ir (arba) vadovams, analizuojant ir sprendžiant skundus, susijusius su žmogiškųjų išteklių klausimais, kai įmanoma, nurodant atitinkamas įstaigas Utrechto universitete ar už jo ribų; pabrėžiant sisteminius taisyklių ar organizacinių nuostatų trūkumus”<sup>38</sup>. Šios pareigos atitinka organizacijos ombudsmeno pagrindinius uždavinius, kaip jie bendrąja prasme suprantami: 1) dirbti su asmenimis ir grupėmis organizacijoje, siekiant iširti ir nustatyti probleminius klausimus ar problemas bei padėti jiems spręsti ginčus, (2) atkreipti organizacijos dėmesį į sisteminės problemas, kad jos būtų išspręstos<sup>39</sup>.

Šio modelio ir privalumas, ir trūkumas yra tas, kad mediacija vykdoma iš autoriteto, universiteto administracijoje esančios institucijos pozicijų, ir riba tarp mediacijos griežtąja prasme ir arbitražo yra neaiški.

### ***1.3.2. Bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis***

Šio modelio pagrindinė ypatybė yra ta, kad mediatoriais dirba savanoriai, apmokyti šio darbo, kurie sprendžia ginčus tarp panašaus arba to paties lygmens organizacijos atstovų. Kai sprendžiami ginčai tarp studentų – dirba vien studentai, arba studentai koordinuojami ir gauna supervizijas iš universiteto darbuotojų. Kai kyla nesutarimai tarp universiteto darbuotojų – juos

---

<sup>35</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 460.

<sup>36</sup> Ten pat.

<sup>37</sup> Katz N. H.; Sosa K. J.; Kovack L. N. Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education. *Journal of the International Ombudsman Association*. 2018, p. 6.

<sup>38</sup> Herfs, P.; Teppema, S. The Merits of a Staff Ombudsman in Higher Education. *The Journal of California Caucus of College and University Ombuds*. 2014, Vol. 11, No 2, p. 2.

<sup>39</sup> *International Ombudsman Association Ombuds Program*. [Žiūrėta 2020.05.02.] <[https://www.ombudsassociation.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=253:ioa-ombuds-program&catid=20:site-content&Itemid=230](https://www.ombudsassociation.org/index.php?option=com_content&view=article&id=253:ioa-ombuds-program&catid=20:site-content&Itemid=230)>.

gali padėti spręsti įvairių padalinių darbuotojai. Universitetas sudaro visiems prieinamą mediatorių ir komediatorių sąrašą, iš kurio ginčą norintys spręsti asmenys gali rinktis pagalbininkus<sup>40</sup>. Kartais pasitelkiama pagalba iš išorės: „Kai kuriose mokyklose, siekiant išlaikyti nešališkumą, mokyklos mediatorius dirba poroje su komediatoriumi“<sup>41</sup>.

Caroline Day 2013 m. atliko tyrimą apie alternatyvias ginčų sprendimo sistemas Naujosios Zelandijos universitetuose. Pasak autorės, bendraamžių / bendradarbių mediacijos procesą dalyviai linkę vertinti palankiai. Day taip pat pabrėžia šio ginčų sprendimo modelio privalumus, taikant jį universiteto kontekste: studentai išsiugdo įgūdžius, skatinančius jų raidą, ir juos išsiugdę, padeda bendraamžiams. Tai gali padėti pašalinti dalį mentalinių barjerų, kurie iškyla žmonėms ieškant pagalbos ginčo metu<sup>42</sup>.

Kaip specifinį bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio atvejį galime išskirti „prakademikus“. Šitaip Volpe ir Chandler pasiūlė vadinti akademinis ginčus sprendžiantį akademinį darbuotoją: „*Pracademic* – tai terminas, kurį sukūrėme aprašyti akademiniams darbuotojams, kurie yra mokslininkai arba mokytojai ginčų sprendimo srityje ir iš tiesų praktikuoja tai, ką skelbia savo universitete. Juos galima traktuoti kaip akademinės kultūros ginčų sprendėjus-aborigenus. Kitaip, negu kiti, kurie atlieka panašius vaidmenis ir yra oficialiai paskirti peržiūrėti nusiskundimus, kaip kad specializuoti universitetų ombudsmenai, prakademikai išlaiko savo tradicinį vaidmenį akademinėje bendruomenėje“<sup>43</sup>. Trumpai tariant, prakademikai – artimiausi „vietiniai ginčų sprendėjai“<sup>44</sup>. Sprendžiant iš autorių pateikto aprašymo, prakademikas yra savotiška „greitoji pagalba“ akademinų ginčų sprendime. Čia neina kalba apie informacijos, susijusios su ginču rinkimą ir analizę, neakcentuojama aiškiai apibrėžta ir reglamentuota ginčų sprendimo struktūra, procesas ne visuomet aiškiai institucionalizuotas. Taigi prakademikai – ginčų sprendimo specialistai, kuriuos galime prilyginti mediatoriams, veikiantys savo natūralioje aplinkoje – akademinėje bendruomenėje – tarp bendradarbių<sup>45</sup>.

---

<sup>40</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 461.

<sup>41</sup> Ten pat.

<sup>42</sup> Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. A thesis submitted to AUT University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts (MA). Auckland: Auckland University of Technology, 2013, p. 66.

<sup>43</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999, p. 1.

<sup>44</sup> Ten pat, p. 2, 7.

<sup>45</sup> Šioje vietoje vis dėlto dera pabrėžti, kad prakademikų veiklos modelis turi ir kitų mediacijos modelių bruožų: tiek, kiek prakademikai savo veiklos rezultatus panaudoja dėstymui ir mokslinei veiklai, jų veikla panaši į mediacijos klinikos modelį; tuomet, kai prakademikų veikla yra lincenzijuota aukštosios mokyklos administracijos, ji įgyja mediacijos tarnybos bruožų.

Grįžtant prie plačiausiai naudojamo bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio, Day pabrėžia, kad ši mediacijos rūšis yra tik viso ginčų sprendimų spektro sudedamoji dalis: „Yra svarbu pastebėti, kad bendraamžių mediacija nėra pakaitalas kitiems ginčų sprendimo procesams, bet veikiausiai yra naudingiau panaudojama kaip tų procesų priedėlis“<sup>46</sup>. Pasak autorės, jeigu universitete dirba tik vienas praktikuojantis ginčų sprendėjas, kuris rengia studentus mediacijai skirdamas tik dalį savo darbo laiko, uždavinys parengti pakankamą kiekį kokybiškai parengtų mediatorių bendraamžių gali tapti nepakeliamas. Tuomet iškyla abejonių dėl mediacijos kokybės ir veiksmingumo. Autorė taip pat įvardija kitų autorių iškeliamus bendraamžių mediacijos kaip vienintelio taikomo mediacijos modelio trūkumus: bendraamžių mediacija reikalauja daug laiko ir darbo sąnaudų, kyla rūpesčiai dėl mediatorių sugebėjimų ir proceso kokybės<sup>47</sup>. Panašios nuomonės laikosi ir Baginski, analizuojantis bendraamžių mediacijos praktiką mokyklose – anot jo, ši programa yra vienas iš metodų ir įgūdžių, vienas iš daugelio ginčų sprendimo būdų, kuris turi būti derinamas su kitais, norint sėkmingai įgyvendinti ginčų sprendimo sistemą<sup>48</sup>.

Taigi bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis, nepaisant patrauklumo ir neabejotinų privalumų, dėl pernelyg didelio laiko bei sąnaudų poreikio ir sisteminių sunkumų užtikrinant nuoseklią, prognozuojamą proceso kokybę negali būti taikomas kaip vienintelis alternatyvaus ginčų sprendimo modelis aukštojo mokslo institucijoje.

### **1.3.3. Mediacijos tarnybos modelis**

Taikant šį modelį aukštojoje mokykloje yra įkuriama speciali tarnyba su profesionaliais joje dirbančiais etatiniais mediatoriais. Be sertifikuotų profesionalių mediatorių, kartais pasitelkiama pagalba iš aukštosios mokyklos savanorių arba vietos bendruomenės narių<sup>49</sup>. Mediatoriaus darbui labai svarbus autoritetas ir pasitikėjimas: Rennes1 universitetas remiasi principu, kad mediatoriaus pareigos gali būti patikėtos tik „personalo nariui, dėstytojui, tyrėjui ar ilgalaikį kontraktą turinčiam dėstytojui-tyrėjui“; ši sąlyga galioja visam personalui ir visiems registruotiems studentams, besimokantiems visuose kursuose ir lygmenyse, nuo pirmojo kurso iki doktorato<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. A thesis submitted to AUT University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts (MA). Auckland: Auckland University of Technology, 2013, p. 65.

<sup>47</sup>Ten pat.

<sup>48</sup> Baginsky, W. *Peer mediation in the UK: a guide for schools*. London: NSPCC Publications and Information Unit, 2004, p. 3.

<sup>49</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 461.

<sup>50</sup> Fournier, G. „University mediation a la Francaise: The Rennes1 Example“. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 119.

Mediacijos tarnyba turi būti nepriklausoma – pasak Fournier, „tokio nepriklausomumo turi būti laikomasi visose mediacijos srityse, visuose ginčiuose, visų, kurie gali kreiptis į mediacijos tarnybą, atžvilgiu, nepaisant universiteto personalo kategorijų. Mediatorius taip pat turi būti pajėgus [nepriklausomumą] perteikti savo darbo metodais, savo veikimo metodologija ir savo pasiūlymais ginčų sprendimui”.<sup>51</sup>

Račelytė kaip tokių tarnybų pavyzdžius nurodo Mičigano ir Sirakjuzo universitetus JAV (Sirakjuzo universiteto mediacijos centras), Kembridžo universitetą (Jungtinė Karalystė), kuriame veikia Vidinė mediacijos tarnyba. Mediacijos tarnybomis gali naudotis visi universiteto bendruomenės nariai (studentai, dėstytojai, administracija), kuriems šios tarnybos tiek teikdamos tiesioginę pagalbą medijuojant tarpasmeniniuose nesutarimuose, tiek netiesioginę pagalbą organizuodamos komunikacijos, ginčų sprendimo kursus bei praktinius seminarus<sup>52</sup>. Anot autorės, suteikiant šalims paremiančią struktūrą, atkuriami teigiami, produktyvūs darbo santykiai<sup>53</sup>.

Mediacijos tarnybos modelis yra labiau pritaikytas didelėms akademinėms institucijoms, kadangi dedikuotos tarnybos, kurioje dirba etatiniai mediatoriai, sukūrimas reikalauja sąnaudų ir nuolatinio ginčų srauto tam, kad mediacijos tarnybos veikla būtų efektyvi. Mediacijos tarnybos veikla yra reaktyvi (palyginti su integruotos ginčų sprendimo sistemos modeliu) ir studentui ne tokia artima, ne taip betarpiškai prieinama, kaip bendraamžių mediacijos modelis.

#### ***1.3.4. Mediacijos klinikos modelis***

Mediacijos klinikos modelis, anot autorių, išsiskiria tuo, kad sukuriama mediacijos tarnyba, naudojama studentams apmokyti – fakulteto darbuotojas teikia studentams supervizijas ir būna komediatoriumi. Akademiniai fakulteto darbuotojai ir kitas personalas naudoja atvejus tolesniems savo moksliniams tyrimams. Dažnai remiamasi atvejų persiuntimo sistema (sprendžiami ginčai iš kitos aukštosios mokyklos), taip užtikrinant nuolatinį atvejų srautą. Tokia praktika naudojama JAV Džeimso Medisono universiteto mediacijos centre, Karltono universitete. Klinikos modelis taip pat naudojamas JAV ir Kanados teisės mokyklų, kuriose alternatyvaus ginčų sprendimo dalyko kursas derinamas su praktika. Teisės mokymo klinikose teisės studentai mokomi būti mediatoriais, į šias klinikas nukreipiant atvejus iš vietinių teismų, policijos. Niujorko Universiteto Teisės mokyklos Mediacijos klinika dalyvauja gyvenamosios vietos ginčų valdymo programoje, kur ginčus sprendžia studentai (kuriems vadovauja profesionalai) kartu su

---

<sup>51</sup> Ten pat.

<sup>52</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 462.

<sup>53</sup> Ten pat, p. 461.

bendrabučių direktoriais. Harvardo Teisės mokyklos klinika, kurioje teisės studentai gali mokytis mediacijos, turi ir edukacinę, ir paslaugų teikimo misijas<sup>54</sup>. Tokiu būdu savanoriškai teikiant mediacijos pagalbą, kai dirbama su tikrais atvejais, gyvais žmonėmis, lavinami studentų kaip būsimųjų mediatorių įgūdžiai, įgyjama patirties, tampa lengviau suvokti savo būsimos profesijos esmę ir suprasti, ar studento asmeninės savybės tinkamos mediatoriaus darbui.

Šis mediacijos organizavimo modelis ypač tinkamas toms aukštosioms mokykloms, kur rengiami profesionalūs mediatoriai. Jo privalumas – užtikrinamas nuolatinis tiesioginis ryšys tarp mediacijos teorijos ir praktikos, išskylantys ginčai sulaukia gilaus, įvairiapusiško dėmesio, remiantis įvairiomis teorinėmis prieigomis, yra nuolatinė paklausa spręsti išskylančius ginčus. Problemiškesnis šio modelio aspektas yra tas, kad dalis į ginčo situaciją patekusių studentų gali nenorėti kreiptis į mediacijos kliniką, nenorėdami, kad jų tarpasmeninis ginčas taptų viešo akademinio nagrinėjimo objektu.

### ***1.3.5. Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelis***

Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelis savo struktūra skiriasi nuo mediacijos tarnybos modelio: čia nesinaudojama savanorių paslaugomis, pasitelkiamos ir kitos ginčų sprendimo tarnybos. Šiame modelyje ginčo dalyviai gali kreiptis į centrą, susitikti su kvalifikuotu darbuotoju, kuris įvertina situaciją ir nukreipia į labiausiai tinkantį ginčo sprendimo procesą, perduodamas konkretų atvejį specialistui, kuris geriausiai tinka konkrečiam ginčui spręsti pagal kilusio ginčo pobūdį, iškilusios problemos prigimtį, mastą ir kitas aplinkybes. Šis modelis integruoja mediacijos tarnybą su kitomis ginčų sprendimo tarnybomis. Centrai gali apimti teises tarnybas, ombudsmeną. Mediacijos paslaugos teikiamos sprendžiant kaimynystės, nuomotojo ir nuomininko, su darbu susijusius ginčus, kambario draugų ginčus, priekabiavimo atvejus, studentų organizacijų nesutarimus. Šį modelį studentų reikalams taiko Teksaso A&M universitetas – jiems yra siūloma pagalba, stiprinanti asmeninę atsakomybę, taip pat suteikiama ir ugdomoji pagalba, padedanti išspręsti ginčus<sup>55</sup>. Tai apima trijų krypčių paslaugas: elgesio vadovavimo, mediacijos ir teises<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 463.

<sup>55</sup> Ten pat, p. 464.

<sup>56</sup> Ten pat.

### ***1.3.6. Mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis***

Šio modelio kontekste ginčų sprendimas traktuojamas kaip integrali aukštosios mokyklos valdymo dalis, skiriant didelį dėmesį ne tik iškilusių ginčų sprendimui, bet ir jų prevencijai, siekiant kuo anksčiau identifikuoti vos prasidėjusį ginčą ir jį išspręsti jam neišvengiamai. Anot Račelytės, mediacija integruojama į aukštosios mokyklos valdymo sistemą, o tai leidžia atlikti ginčų prevenciją, nustatyti ir spręsti visų pobūdžių ginčus taikant konkrečiam ginčui tinkamiausią metodą ir su mažiausiomis sąnaudomis. Mediacija yra tos sistemos elementas. „Projektuojant ginčų sprendimo sistemą nustatomi, tiriami, nagrinėjami, grupuojami sistemos elementai, kurie kuria ar stiprina ginčą, stengiamasi juos suprasti, įvardijami prioritetai. Vėliau sukuriama sprendimo alternatyvų rinkinys, apimantis ginčų numatymą, prevencines priemones, apsaugos tinklus, būdus, leidžiančius konstruktyviai išreikšti skirtumus, sprendimo procedūras, metodus, kurie užtikrintų sprendimų veiksmingumą“<sup>57</sup>. Svarbu, kad šioje ginčų sprendimo sistemoje mediacija gali būti taikoma ginčų prevencijai, o ginčų sprendimui pagalbą suteikia savanoriai arba darbuotojai, kartais pasitelkdami profesionalių mediatorių išorinę pagalbą. „Svarbiausias tikslas – ginčo kompetencijos kultūra, kai organizacija išmoksta atpažinti ir atsakingai spręsti ginčus“<sup>58</sup>.

Svarbus postūmis integraliam požiūriui į ginčų sprendimą aukštosiose mokyklose buvo 1994 m. JAV Vyriausybės pateikta iniciatyva: siekiant geriau spręsti visų lygmenų ginčus aukštosiose mokyklose buvo siūloma pasitelkti modelį, apimantį aukštesnio lygio ginčų sprendimo specialistų parengimą, jų palaikymą ir patariamąjį komitetą, lygiagrečiai su individualiomis akademinėse mokyklose ginčų sprendimo institucijomis, gebančiomis įgyvendinti savo pačių sukurtas ginčo sprendimo strategijas<sup>59</sup>. Yra apie šią iniciatyvą rašo: „Šios iniciatyvos tikslai buvo įtvirtinti visą sistemą aprėpiančią ginčų sprendimo programą, sumažinti priklausomybę nuo teisinių procesų, spręsti ginčus žemiausiuose lygiuose ir puoselėti sveikesnę bendruomenę“<sup>60</sup>.

Nauja iniciatyva buvo sutikta su entuziazmu ir įgavo pagreitį, o tai teikė šiems pastangoms teisinį pagrindimą ir pritraukė savanorių, leidusių programai vykti be reikšmingų piniginių resursų. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, jog dirbantys tokioje programoje susiduria su nuolat besikeičiančiomis aplinkybėmis ir sudėtinga organizacijų vidine politika. Net jeigu aukštoji mokykla ryžtasi prisiimti didelius ginčų sprendimo kaštus, ji vis tiek gali nebūti pajėgi sėkmingai vykdyti ginčų sprendimo veiklos, jeigu nepasitelks tinkamų žmonių. Labai svarbus yra struktūros sukūrimas, leidžiantis šią veiklą vykdyti – aukštoji mokykla turi įsipareigoti suteikti būtinus

---

<sup>57</sup> Ten pat.

<sup>58</sup> Ten pat, p. 465.

<sup>59</sup> Yarn, D. Designing a Conflict Management System for Higher Education: A Case Study for Design in Integrative Organizations. *Conflict Resolution Quarterly*. 2014, Vol. 32, p. 86.

<sup>60</sup> Ten pat, p. 89



resursus ir paskirti atskaitingą vadovybę už ginčų sprendimo sistemų įdiegimą, taip pat pozityviai skatinti bendradarbiavimą<sup>61</sup>.

Anot Yarn, šios programos įdiegimo rezultatai nebuvo vienareikšmiškai tik sėkmingi: 2004 m. visos akademinės institucijos turėjo kokios nors formos mediacijos programą, tačiau jų veiklos rodikliai buvo, nepastovūs, svyruojantys. Daugeliui programų nepavykdavo įtraukti studentų į ginčų sprendimą. Jos taip pat nuolat susidurdavo su paramos ir atskaitingumo problemomis dėl personalo kaitos<sup>62</sup>.

Kaip vienas iš teigiamų integruotos ginčų sprendimo sistemos pavyzdžių minimas Masačusetso technologijos institutas, į kuriame veikiančią mediacijos programą tiesiogiai arba elektroniniu paštu gali kreiptis visi studentai. „Ji padeda studentams konstruktyviai spręsti ginčus taikant formalią bei konfidencialią mediaciją ir moko bendruomenės narius taikyti mediaciją, kitas ginčų sprendimo technikas. Kartu mediacijos tarnyba atlieka ugdomąją misiją užtikrinant taikingą atmosferą aukštojoje mokykloje ir pripažįstant konstruktyvaus ginčų sprendimo vertę“<sup>63</sup>. Šioje mokykloje mediacijos paslaugas darbuotojams, akademiniam personalui ir studentams taip pat teikia ir nepriklausoma, išlaikanti konfidencialumą ir neutralumą ombudsmeno tarnyba.

Anot Račelytės, JAV Džordžijos valstybiniame universitete buvo įgyvendintas vienas sėkmingiausių akademinų ginčų sprendimo sistemos, kurioje veikia mediacijos tarnyba, pavyzdžių: „Šiame universitete ginčų sprendimo priemonės, skirtos teikti pagalbą visam personalui ir visiems studentams, yra suskirstytos į neformalią, ugdomojo vadovavimo ir tiesioginę intervencijas“<sup>64</sup>.

Taigi mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis yra svarbus savo kompleksišku požiūriu į ginčų sprendimą, jo integravimu į visą aukštosios mokyklos valdymą ir dėmesiu prevencijai. Vis tik dėl paties savo kompleksiskumo ir su tuo susijusių didelių realizavimo sąnaudų jis susiduria su įgyvendinimo problemomis, kurios didelių išteklių neturinčias aukštąsias mokyklas atgraso nuo mėginimų jį įsidiesti.

### ***1.3.7. Mediacijos modelių aukštosiose mokyklose palyginamasis apibendrinimas***

Siūlytina formalizuoti skirtingų mediacijos modelių pobūdį tiek, kiek jį išreiškia šešių charakteringų savybių aspektai: per tai, kiek kiekviename modelyje yra išreikšti (1)

---

<sup>61</sup> Ten pat, p. 91.

<sup>62</sup> Ten pat.

<sup>63</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 466.

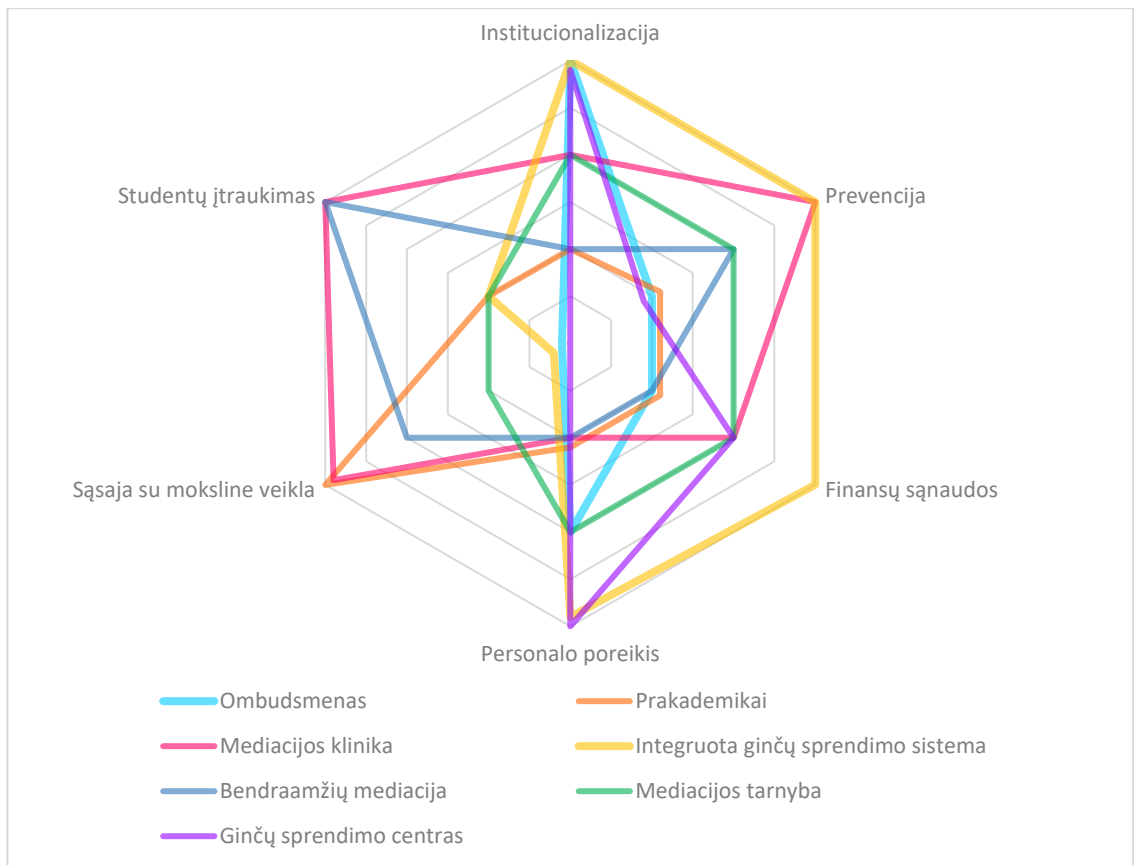
<sup>64</sup> Ten pat.

institucionalizacija, (2) poveikis ginčų prevencijai, (3) finansinių sąnaudų poreikis modelio įgyvendinimui, (4) personalo poreikis, (5) sąsajos su moksline veikla ir (6) studentų įtraukimas. Mokslinėje literatūroje nurodytoms stipriai ir silpnai išreikštoms kiekvieno modelio savybėms buvo suteiktos sąlyginės skaitinės vertės. Šių savybių išreikštumo laipsnį kiekybiškai įvertintas žemiau pateiktoje lentelėje, kur kiekvienos savybės išreikštumo laipsnį kiekviename mediacijos modelyje atitinka šios sąlyginės vertės: 0 – visai neišreikšta; 1 – mažiau negu vidutiniškai išreikšta; 2 – daugiau negu vidutiniškai išreikšta; 3 – labai išreikšta.

**1 LENTELĖ. Mediacijos modelių pagrindinių savybių kiekybinis charakterizavimas**

	Institucio- nalizacija	Prevencija	Finansų sąnaudos	Personalo poreikis	Sąsaja su moksline veikla	Studentų įtraukimas
Ombudsmenas	3	1	1	1	0	0
Prakademikai	1	1	1	1	3	1
Mediacijos klinika	2	3	2	1	3	3
Integruota ginčų sprendimo sistema	3	3	3	3	0	1
Bendraamžių mediacija	1	2	1	1	2	3
Mediacijos tarnyba	2	2	2	2	1	1
Ginčų sprendimo centras	3	1	2	3	0	0

Tuomet skirtingų mediacijos modelių ypatybes galima formalizuoti žemiau pateikiama diagrama. Joje radialinio grafiko principu apibendrintai pavaizduoti mokslinėje literatūroje aptarti skirtingų mediacijos modelių bruožai. Diagrama išreiškia aukščiau aptartų mediacijos modelių charakteristikas pagal šešias išskirtas savybes.



Tokio skirtingų mediacijos modelių savybių atvaizdavimo pranašumas yra tas, kad jis pristato ir leidžia lyginti skirtingus mediacijos modelių profilius (arba „pėdsakus“, angl. *footprints*). Analizuojant tokią diagramą, aiškiai matyti, kad, pavyzdžiui, prakademikų mediacijos veikla turi labai stipriai išreikštą sąsają su akademinė veikla, bet labai silpną visų kitų savybių raišką. Tokia diagrama leidžia sinoptiškai pristatyti skirtingų mediacijos modelių specifiką, privalumus ir trūkumus. Renkantis mediacijos modelį Mykolo Romerio universitetui, Vakarų aukštosiose mokyklose praktikuojamų mediacijos modelių profilius bus galima palyginti su MRU poreikių profiliu.

Apžvelgus pagrindinius mediacijos taikymo aukštosiose mokyklose modelius, galima daryti dvi išvadas.

Pirma, dauguma pasaulio universitetų pasitelkia alternatyvius būdus ginčų sprendimui – mediaciją, ombudsmeno, prakademiko paslaugas. Akademinėse bendruomenėse įdiegti skirtingi ginčų sprendimo būdai, dirba mediatoriai savanoriai, kartais pasitelkiama profesionalaus mediatoriaus paslauga iš šalies. Taip akademinė bendruomenė gali išvengti išorinio įsikišimo į vidaus ginčų sprendimą – bylinėjimosi teismuose. Tačiau pirmiausia šiuo ginčų sprendimo būdu siekiama išlaikyti gerus santykius akademinėje bendruomenėje, kas padeda susitelkti į pagrindinį aukštosios mokyklos uždavinį – mokslo ir studijų kokybę. Alternatyvių ginčų sprendimo būdų

paplitimas ir taikymas išsivysčiusių šalių akademinėse sistemose leidžia teigti, kad mediacijos modelio sukūrimas tampa būtina akademinės bendruomenės veiklos sąlygų užtikrinimo dalimi.

Antra, nėra akivaizdžiai sėkmingiausio, universaliai pritaikomo alternatyvaus ginčų sprendimo aukštosiose mokyklose metodo. Kiekvienas modelis turi savo privalumų ir trūkumų, todėl siūlomą mediacijos modelį konkrečiai aukštajai mokyklai dera parinkti atsižvelgiant į institucijos dydį, jos veiklos pobūdį, joje išskylančių ginčų dažnį, pobūdį, mastą ir hierarchiją.

#### **1.4. Alternatyvaus ginčų sprendimo aukštosiose mokyklose metodai ir būdai**

Mediacijos procesą aukštosiose mokyklose ir mediatoriaus *modus operandi* aprašo Georges Fournier: „Mediacijos tarnyba siekia pasiūlyti šalims intervencijos ir darbo metodus, su kuriais jos turi aiškiai išreikšti sutikimą. Tuomet mediatoriui tenka prievolė surasti ir sudaryti sąrašą visos informacijos, kuri turi ryšį su ginčo ištakomis ir aplinkybėmis. Tai jam suteikia geresnį ginčo pagrindo supratimą ir nutiesia kelią ginčo sprendimui ar prieigai prie jo sureguliuavimo. Galiausiai, mediacijos tikslas taip pat yra „pašalinti, ar bent jau sumažinti įtampas, egzistuojančias tarp individų, jiems vykdant savo pareigas universitete“, ir atkreipti Universiteto dėmesį į galimų problemų egzistavimą, kad būtų galima jų išvengti”<sup>65</sup>.

Čia aiškiai matyti esminiai mediacijos proceso žingsniai:

- (1) šalys duoda sutikimą dalyvauti mediacijos procese;
- (2) šalys pritaria mediatoriaus siūlomai intervencijai ir darbo metodams;
- (3) mediatorius surenka visą su ginču susijusią informaciją, kuri padės rasti geriausią būdą ginčui išspręsti;
- (4) mediatorius padeda šalims pasiekti geresnį ginčo pagrindo supratimą;
- (5) juo remiantis, mediatoriaus padedamos šalys prieina prie ginčo sprendimo ar sureguliuavimo;
- (6) apibendrinta ginčo sprendimo metu surinkta informacija perduodama aukštajai mokyklai ginčą galinčių sukelti problemų prevencijos tikslais;
- (7) apibendrinta ginčo sprendimo metu surinkta informacija naudojama bendruomenės narių edukacijai, gilinant ginčų sprendimo įgūdžius ir mažinant įtampas tarp bendruomenės narių.

---

<sup>65</sup> Fournier, G. „University mediation a la Francaise: The Rennes1 Example”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 121.

Taigi mediacijos etapai aukštojo mokslo institucijoje atitinka bendrąją mediacijos etapų schemą<sup>66</sup>. Aukštosios mokyklos kontekste vykstanti mediacija taip pat laikosi ir pagrindinių mediacijos principų, įtvirtintų *Europos mediatorių elgesio kodekse*: savanoriškumo, priimtimumo, neutralumo, nešališkumo, konfidencialumo<sup>67</sup>. Esminis skirtumas yra tas, kad akademinėje bendruomenėje veikiantis mediatorius turi labai aiškiai išreikštą grįžtamąjį ryšį su akademinė bendruomene ir ta aukštojo mokslo institucija, kurioje veikia. Grįžtamąjį ryšį mediatorius įgyvendina teikdamas apibendrintą mediacijos proceso medžiagą, viena vertus, aukštajai mokyklai kaip rekomendacijas jos teisinei bazei ir organizacinei kultūrai tobulinti, antra, bendruomenei per edukacinę veiklą kaip ginčų ir konfliktų prevencijos priemonės (atkreiptinas dėmesys, kad daugelyje aukštosios mokyklos mediacijos modelių į mediatoriaus pareigas įeina edukacinė ir prevencinė veikla).

Aptardami prakademikų veiklą, Volpe ir Chandler išryškina akademiniam kontekste vykstančios mediacijos ypatybes, kurios būdingos taip pat ir kitiems aukštųjų mokyklų mediacijos modeliams. Šie autoriai kalba apie prakademikus kaip ginčų sprendėjus, naudojančius bendradarbiavimu grįstą akademinės bendruomenės ir personalo ginčų sprendimą derinančius su universiteto vertybėmis. Be to, jie dalyvauja ginčų sprendime tam, kad tarnautų savo akademinėms bendruomenėms, išbandytų savo teorijas ir įgūdžius<sup>68</sup>. Taigi saviti mediacijos aspektai, kurie išryškėja šiame prakademikų apibūdinime, tačiau yra charakteringi ir platesnei mediacijos praktikai akademinės veiklos kontekste apskritai, yra šie: (a) tarnystės savo akademinėi bendruomenei svarba; (b) akademinė universiteto vertybių kertinis vaidmuo; (c) bendradarbiavimo prielaida; (d) mediacijos veikla dažnai vyksta mokslinio eksperimento sąlygomis, kurias lemia noras išbandyti savo teorijas ir įgūdžius.

Galiausiai, Rivest, atkreipdama dėmesį į mediacijos ir ombudsmeno praktikų panašumus bei skirtumus ir drauge išsamiai aptardama jų veikimo bruožus ir specifiką, kontrasto principu pateikia tikslų mediatoriaus veiklos pobūdžio ir metodų charakterizavimą. Toliau pateikiama lentelė remiasi šios mokslininkės analize<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> Plg. Atutienė, E. „Mediacijos etapai“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 98-112.

<sup>67</sup> Europos mediatorių elgesio kodeksas. 2004. [Žiūrėta 2020.05.07.] <[http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos\\_mediatoriu%C5%B3\\_elgesio\\_kodek.pdf](http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatoriu%C5%B3_elgesio_kodek.pdf)>. P. 2-4.

<sup>68</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. *Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics*. Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers. Paper 8. 1999, p. 2-3, 7.

<sup>69</sup> Maria-Jose Rivest, Universities, Students and Justice ENOHE (European Network for Ombudsmen in Higher Education) Michael Reddy, Josef Leidenfrost (eds.) Occasional Paper Nr. 5 Vienna July 2009, 118 psl. Josef Leidenfrost (eds.) Occasional Paper Nr. 5 Vienna July 2009, 116 psl.

**2 LENTELĖ. Ombudsmeno ir mediatoriaus veiklos palyginimas**

	<b>OMBUDSMENAS</b>	<b>MEDIATORIUS</b>
<b>Ginčo sprendimą pradeda nuo</b>	neutralaus požiūrio taško	neutralaus požiūrio taško
<b>Atstovauja</b>	sąžiningumui ir teisingam procesui	neutraliai teisingam procesui
<b>Naudoja</b>	aktyvų ginčo šalių klausymąsi	aktyvų ginčo šalių klausymąsi
<b>Galimi procesiniai sprendimai</b>	nuspręsti skundo pagrįstumą	tęsti arba nutraukti mediaciją
<b>Siekiamas rezultatas</b>	rekomenduoti korekcinę priemonę ištaisyti neteisingumui, taip išsprendžiant kilusį ginčą	kaip neutrali šalis palengvinti ginčo išsprendimą
<b>Rekomendacija institucijai</b>	nėra vykdomoji ar privaloma, turi neformalią galią	nėra vykdomoji ar privaloma, turi patariamąjį pobūdį
<b>Institucinio veikimo galimybės</b>	su rekomendacija ginčui spręsti gali kreiptis į Universiteto Tarybą, gali paskelbti konkretų atvejį metinėje ar specialiojoje ataskaitoje	gali pateikti apibendrintą informaciją universiteto administracijai; konfidencialumo taisyklė neleidžia viešinti konkretaus atvejo
<b>Prievolė bendradarbiauti akademinės bendruomenės nariui</b>	egzistuoja prievolė bendradarbiauti suteikiant žodinę informaciją, kurios negalima atsisakyti	mediacija yra laisvanoriškai pasirenkamas ginčo sprendimo būdas, kurio galima atsisakyti
<b>Vaidmuo universitete</b>	gerinti universiteto praktikas, politiką, procedūras ir taisykles, siekiant didesnio teisingumo bei teisybės	visų pirma suinteresuotas konkretaus proceso baigtimi
<b>Ginčo šalių požiūriu</b>	paskutinioji instancija	pirmoji instancija

Iš pateiktos analizės matyti skirtumai tarp ombudsmeno ir mediatoriaus vaidmens sprendžiant kilusį ginčą. Nepaisant to, kad tiek ombudsmenas, tiek mediatorius laikosi neutralaus

požiūrio į ginčą, ombudsmenas gali rekomenduoti korekcinę priemonę, taip išspręsdamas kilusį ginčą. Tuo tarpu mediatorius veikia kaip neutrali šalis ginčo išsprendimo palengvinimui. Ombudsmenas gali nuspręsti skundo pagrįstumą, kai mediatorius turi pasirinkimą tik tęsti arba nutraukti mediaciją. Taip pat kreipiantis į ombudsmeną ginčo sprendimui, atsiranda prievolė bendradarbiauti suteikiant informaciją, tuo tarpu mediacija yra savanoriškai pasirenkamas ginčo sprendimo būdas, kurio galima bet kada atsisakyti. Svarbu yra tai, kad ombudsmenas su rekomendacija ginčui spręsti gali kreiptis į Universiteto Tarybą, gali paskelbti konkretų atvejį metinėje ar specialiojoje ataskaitoje, o mediatorius yra saistomas konfidencialumo taisyklės, todėl gali pateikti tik apibendrintą informaciją universiteto administracijai, taip pat negali konkretaus atvejo viešinti. Galima teigti, kad ginčų akademinėse bendruomenėse atveju konfidencialumo taisyklė yra labai svarbi kolegišku santykių bei aukštosios mokyklos reputacijos išsaugojimui. Taigi ginčų sprendimas mediacijos būdu būtų parankesnis Unniversiteto bendruomenei, ypač atsižvelgiant į savanoriško dalyvavimo ir galimybės nutraukti procesą aspektu.

### **1.5. Alternatyvaus ginčų sprendimo aukštajai mokyklai teikiama nauda**

Aptariant ginčus, kylančius aukštojo mokslo įstaigose, ir mediacijos taikymą jų sprendime, svarbu žinoti, kokią naudą ginčo šalims teikia alternatyvaus ginčo sprendimo būdo pasirinkimas, užuot kreipusis į teismą.

Warters išvardina net septynis mediacijos studentams teikiamus privalumus (autorius studentą traktuoja kaip pirminį aukštosios mokyklos „klientą“, kuris turi būti patenkintas teikiama mokymo paslauga – ir svarbu tai, kad mediacija gali padėti išlaikyti kliento (t.y., studento) pasitenkinimą)<sup>70</sup>. Iš studento / kliento požiūrio taško, galimybė naudotis mediacija svarbi, nes:

- (1) studentai nėra linkę „apskųsti“ ar „įduoti“ kitus savo bendraamžius ar dėstytojus tam, kad išspręstų ginčus;
- (2) studentai vertina paslaugas, kurios gali padėti tvarkytis su gyvenimu tiek pačiame universitete, tiek ir už universiteto ribų, ir vertina paramą sprendžiant kilusius ginčus;
- (3) „mažos“ problemos mediacijos pagalba gali būti išsprendžiamos, užuot prasmege biurokratijoje;
- (4) mediacija gali būti prevencinė priemonė išvengti ginčo, apsisaugoti nuo socialinio ir akademinio gyvenimo trikdymo, taip pat užkirsti kelią ginčo eskalacijai bei užsitęsimui;
- (5) studentai noriai dalyvauja ir mokosi kaip savanoriai ar stažuotojai mediacijos centre;

---

<sup>70</sup> Warters, W. C. Making the Case for Campus Mediation. *The Fourth R*. 1995, Vol. 55 (February/March), p. 10.

- (6) mediacija suteikia studentams naują būdą tarp savęs bendrauti tarpusavyje ir spręsti kylančius ginčus, o tai padeda formuotis draugystėms, kurios gali būti prarastos dėl ginčų besiformuojančiuose santykiuose;
- (7) mediacija suteikia galimybę spręsti ginčus, kylančius su bendramoksliais, ateinančiais iš labai skirtingų socialinių aplinkų.

Mediacijos naudą galima išvelgti ir universiteto akademinės bendruomenės bei administracijos darbuotojų ryšių stiprinime, o tai padeda sukurti palankesnę atmosferą darbui ir mažina ginčų kilimą, taip pat padeda visai universiteto bendruomenei įgyti ginčų sprendimo patirties. Anot autoriaus, mediacija padeda įskiepyti ir palaikyti bendruomenėje tam tikras vertybes. Tą teigdamas, Bill Warters remiasi bendruomenių būrimo programų, tokių, kaip San Francisko Bendruomenių valdybos, patirtimi. Universitete vykdomos mediacijos programos atlieka stiprų bendruomenę buriantį vaidmenį, kuris skatina žmonių suinteresuotumą atlikti reikšmingą „pilietinį“ darbą universiteto ar bendruomenės lygiu. Pavyzdžiui, savanoriai mediatoriai ar patariantieji mediacijos centro valdybos nariai gauna galimybę dirbti bendradarbiaudami su kitais, kurdami bendruomenės sanglaudą ir tokiu būdu įgydami ginčų sprendimo patirties. Universiteto mediacijos programoje, kuriai Bill Warters vadovavo Sirakjuzo Universitete, akademinis personalas – doktorantai, bakalaurantai, administracijos darbuotojai ir pagalbinių personalo nariai – kartu dalyvavo mediacijos mokymuose. Šio bendro darbo metu buvo įtvirtinama ir skatinama lygybė, skirtumų vertinimas, bendradarbiavimas ir neprievarta<sup>71</sup>.

Ši universitetinė mediacijos programa savo veikla padeda išsąmoninti bendruomenei svarbius dalykus: „1) Ginčai yra universitetinio gyvenimo dalis, ir jie turi vertę, kai yra suprantami. 2) Taiki ginčo raiška bendruomenėje turi pozityvią vertę. Ji gali padėti išvengti kenksmingo ir brangaus ginčo eskalavimo. 3) Lygiau pasidalinti atsakomybe už ginčo sprendimą tarp tų, kurie patiria ginčą, ir tarp institucijos, kurioje jis vyksta, yra vertingas mokymo įrankis, kuris ugdo atsakomybę ir atskaitomybę. Jis suteikia apsidraudimą nuo žmonių polinkio norėti „atiduoti“ savo ginčą kam nors kitam, kas jį išspręstų. 4) Modeliavimas, atliekamas žmonių, kurie savanoriškai ir be prievartos išsprendžia ginčą, gali kurti ir stiprinti bendruomenės normas. 5) Vystyti ir puoselėti įvairovę bei toleranciją skirtumams yra esminis dalykas, būtinas universiteto išlikimui. Mediacija suteikia gerą priemonę, padedančią sumažinti skirtumus pagarbiu būdu“<sup>72</sup>.

Kitaip negu formalios aukštosios mokyklos institucijos, mediatoriai būna visuomet pasirengę spręsti kolegų problemas, kaip rašo Volpe ir Chandler. Kadangi ginčų kilimas aukštosios mokyklos bendruomenėje neprognozuojamas, pasirengimas jų sprendimui primena savotišką

---

<sup>71</sup> Ten pat.

<sup>72</sup> Warters, W. C. Making the Case for Campus Mediation. *The Fourth R*. 1995, Vol. 55 (February/March), p. 11.



gydytojo budėjimą. Ir nors kolegos gali kreiptis pagalbos itin neparankiais momentais (pavyzdžiui, sesijos metu, kai akademinis personalas ypač apkrautas darbais), tačiau jei kitiems akademinės bendruomenės nariams – studentams, dėstytojams ar universiteto administracijai – prireikia pagalbos, prakademikui būna sunku atsisakyti<sup>73</sup>.

Aprašydami prakademikų kaip mediatorių teikiamą naudą, Volpe ir Chandler akcentuoja keletą faktorių. Pasak autorių, akademinės bendruomenės aplinkoje pagarba įvairovei ir įvairioms idėjoms, akademinė laisvė yra gerai įtvirtinti. Taip pat yra toleruojamas konkurencingumas, akademinės vertybės, įsitikinimai ir principai. Kuomet šioje aplinkoje iškyla ginčas, kuriam būtinas specialisto įsikišimas, naudotis prakademiko paslaugomis priimtinau, nes jie supranta ginčo kontekstą, jiems nereikia daug laiko pastangų įeiti į kontekstą, ir jie turi žinių apie ginčų sprendimo procesus. Būdami iš bendruomenės vidaus, jie vadovaujasi tokiomis pačiomis vertybėmis, supranta specifinę vidinę jos kultūrą ir todėl lengviau suvaldo ginčo sukeltas problemas<sup>74</sup>.

Aptardamas mediacijos tarnybos naudą Prancūzijos Rennes1 universitete, Fournier pabrėžia, kad nors mediatorius nėra nei psichologas, nei psichoanalitikas, nei policininkas, kunigas ar teisėjas, galintis priskirti kaltę ar paskelbti nuosprendį, ir nors mediacija ypač sudėtingame ginče gali ir neprivesti prie visiško susitaikymo situacijos, vis dėlto mediatoriaus pagalba turi leisti ginčo šalims tęsti savo pareigas universitete be baimės, kad jiems teks atsidurti nuolatinėje konfrontacijoje su kolega ar kitu asmeniu, kurio elgesys ar įsitikinimai trukdo jiems normaliai dirbti<sup>75</sup>.

Kalbant apie ombudsmeno modelį, Ourania Katsara pažymi, kad naudojimasis ombudsmeno paslauga vaidina svarbų vaidmenį padedant besiginčijančioms šalims tobulinti komunikaciją universitetinėje aplinkoje<sup>76</sup>. Tačiau ombudsmeno pareigos tuo neapsiriboja, jos yra žymiai platesnės. José Manuel Bayod vardija ombudsmeno tarnybos teikiamus privalumus: padeda spręsti biurokratinis sunkumus, siūlo specialius sprendimus ypatingiems atvejams, atlieka teisėjo vaidmenį, jei to prašo besiginčijančios šalys. Instituciniu lygmeniu, anot autoriaus, ombudsmeno privalumai yra šie: ombudsmenas skatina derybų praktiką kaip alternatyvą teisiniams ginčams, išplečia kai kurių politikos formuotojų ar dėstytojų sprendimų supratimą, siūlo

---

<sup>73</sup> Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999, p. 11.

<sup>74</sup> Ten pat, p. 3.

<sup>75</sup> Fournier, G. „University mediation a la Francaise: The Rennes1 Example”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 119.

<sup>76</sup> Katsara, O. The Use of the Ombudsman's Services for Alleviating International Students' Difficulties. *Journal of International Students*. 2015, Vol. 5, p. 262.

naują politiką ginčų prevencijai, moko studentus suvokti dialogo vertę, įsivaizduojant save kitų vietoje<sup>77</sup>.

Analizuodami ombudsmeno veiklos rezultatus Amsterdamo, Leideno, Groningeno ir Utrechto universitetuose, kurie turi ombudsmeno tarnybą, Paul Herfs ir Sytske Teppema pažymi, kad aukštojo mokslo institucijos palaipsniui pripažįsta darbuotojų ombudsmeno paskyrimo svarbą ir naudą tiek darbuotojams, tiek visai organizacijai. Neformalus ombudsmenų tarpininkavimas ginčų sprendime padeda išvengti žalos darbuotojams ir prisideda prie universiteto reputacijos, o universiteto požiūriu ombudsmeno skyrimas yra akivaizdžiai veiksminga strategija, padedanti taupyti lėšas ginčų sprendimo procese. Ombudsmeno tarnyba taip pat veiksminga tiek dėl greitos komunikacijos, tiek dėl savo nepriklausomos pozicijos<sup>78</sup>.

Baigiant galima pastebėti, kad nors santykiniai atskirų mediacijos modelių privalumai ir skiriasi, mokslininkų analizės pabrėžia mediacijos taikymo naudas visoms akademinės bendruomenės grandims – tiek studentams, tiek dėstytojams, tiek aukštojo mokslo institucijai kaip visumai (o aukštojo mokslo kontekste universiteto reputacija turi reikšmingą pridėtinę simbolinę vertę). Visi analizuoti autoriai pabrėžia bendruomenę stiprinantį mediacijos kaip alternatyvaus ginčų sprendimo metodo vaidmenį ir tuo būdu – ypatingą mediacijos tinkamumą akademinėje institucijoje kylantiems ginčams spręsti.

## **1.6. Alternatyvių ginčų sprendimo metodų taikymas aukštajame moksle Vakaruose iš kelių dešimtmečių perspektyvos: išvados ir pamokos**

Augant alternatyvaus ginčų sprendimo būdų naudojimui akademiniam pasaulyje, Sally Klingel ir Michael Maffie atliko ginčų sprendimo sistemų naudojimo apžvalgą, kurioje iškelia klausimą apie konvencinių ginčų sprendimo metodų veikimą aukštajame moksle ir atlieka kelerių metų ginčų sprendimo sistemų valstybiniuose universitetuose apžvalgą tam, kad ištirtų dabar naudojamų ginčų sprendimo praktikų apimtį ir tipus. Savo apžvalgoje autoriai iškėlė du klausimus:

- kokiais praktikos tipais naudojama valstybiniuose universitetuose?
- ar jie veikia?

Anot autorių, aukštojo mokslo institucijos yra vis labiau linkusios taikyti mediaciją ir kitus alternatyvaus ginčų sprendimo metodus tam, kad veiksmingiau spręstų tarp aukštosios mokyklos

---

<sup>77</sup> Bayod, J. M. „All about being a campus ombudsman at a Spanish university”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 197-198.

<sup>78</sup> Herfs, P.; Teppema, S. The Merits of a Staff Ombudsman in Higher Education. *The Journal of California Caucus of College and University Ombuds*. 2014, Vol. 11, No 2, p. 6.

darbuotojų ir akademinės bendruomenės narių kylančius ginčus. Kita vertus, iš apžvalgos paaikškėjo, kad ten, kur mediacijos sistema veikia akademinėje aplinkoje, iškyla tam tikri unikalūs iššūkiai, kaip adaptuoti šį procesą universitetinei darbo aplinkai<sup>79</sup>.

Yarn aptaria Integruotos ginčų vadybos sistemos aukštosiose mokyklose (angl. *Integrated Conflict Management Systems in Higher Education*, arba ICMS), kuri buvo įgyvendinta Džordžijos Universitete, įgyvendinimo pamokas po dvidešimties metų. Jis pastebi, kad vienas iš galutinių šios sistemos tikslų gali būti sėkminga ginčo šalių integracija, koordinuojama su ginčų sprendimu bei ginčų prevencija – tačiau tam, kad aukštojoje mokykloje būtų pagerinta ginčų sprendimo sistema, būtina užtikrinti grįžtamąjį ryšį iš bendruomenės, kuris taikant dabartines ginčų vadybos priemones yra nepakankamas ir todėl sistema neatlieka to vaidmens, kuriam buvo kuriama<sup>80</sup>.

Volpe ir Chandler, rašydami apie iššūkius savo, kaip prakademikų, darbe, akcentuoja galimas rizikas, kurias reikia apdairiai įvertinti, kai prakademikas nusprendžia spręsti kilusį ginčą. Įvertinus prakademikų patirtį, galima daryti išvadą, kad tai daug pastangų ir jėgų reikalaujantis darbas, kurio sėkmę sunku išmatuoti: „Savo darbo ginčų sprendimo srityje sėkmės matavimas buvo išsamaus aptarimo objektas. Prakademiko sėkmė gali būti matuojama skirtingose skalėse. Pavyzdžiui, yra įprasta, kad sėkmingos atvejų baigmės išlieka konfidencialios, o nesėkmės tampa viešos. Esama pavyzdžių, kai sėkmingai išspręstos bylos lieka visiškai nepripažintos. Prakademikui tai reiškia, kad vertingas laikas, kurį kitu atveju būtų buvę galima praleisti dirbant įprastinį ir užskaitomą akademinį darbą, yra nepripažįstamas“<sup>81</sup>. Tai reiškia, kad prakademikų kaip mediatorių veikloje dažnai galioja disbalansas tarp objektyvios prakademiko darbo vertės ir subjektyvaus teikiamos satisfakcijos ar veiklos prasmingumo jausmo.

Mary Newhart, tyrinédama ilgiausiai veikiančio akademinės mediacijos modelio – ombudsmeno instituto – veiklos pamokas, teigia, kad ombudsmenų veiklos patirtis ir alternatyvaus ginčų sprendimo poveikis ilgainiui pastūmėjo ombudsmenus nuo klasikinio modelio prie sistemų modelio. Klasikinis modelis, pasirodęs su pirmosiomis universitetų ombudsmenų pareigybėmis XX a. 7-tajame dešimtmetyje, rėmėsi aiškiai reglamentuotomis ombudsmeno pareigomis ir siauromis, apribotomis kompetencijomis. Tuo tarpu sistemų modelyje, kuris teigia sisteminę, kompleksinę prieigą prie ginčų vadybos ir ginčų sprendimo darbo vietoje, ombudsmenas tiek atlieka aktyvų vaidmenį kuriant patį sistemos modelį, ginčų sprendimo akademinėje

---

<sup>79</sup> Klingel, S.; Maffie, M. Conflict Management Systems in Higher Education: A Look at Mediation in Public Universities. *Dispute Resolution Journal*. 2011, Vol. 66, Iss. 3, p. 12.

<sup>80</sup> Yarn, D. Designing a Conflict Management System for Higher Education: A Case Study for Design in Integrative Organizations. *Conflict Resolution Quarterly*. 2014, Vol. 32, p. 83-105.

<sup>81</sup> Ten pat, p. 10.

bendruomenėje politiką, tiek ir įgyvendina jį savo darbe<sup>82</sup>. 2007 m. autorės buvo atlikta apklausa patvirtino, kad dauguma ombudsmenų prisiima aktyvų vaidmenį teikdami patarimus ir pagalbą savo institucijoms, kai šios kuria ginčų vadybos sistemų dizainą (aprepiančių, *inter alia*, ir mediacijos praktiką) ir tas sistemas įgyvendina<sup>83</sup>. Newhart, apibendrinama tyrimą, pastebi, kad ombudsmenai, dirbantys JAV aukštajame moksle, perėjo nuo atskirų bylų nagrinėjimo ir izoliuoto proceso prie labiau integruotos ir platesnės sistemos. Šiuolaikiniai ombudsmenai prisiima aktyvų vaidmenį kuriant ginčų sprendimo sistemas, užuot vien tik atlikdami ginčų sprendėjo funkciją<sup>84</sup>. Taigi galima fiksuoti ombudsmeno vaidmens supratimo plėtrą nuo aiškiai ir ribojančiai teisiškai reglamentuotų pareigų prie plačių kompetencijų sistemų kūrejo, teikiančio grįžtamąjį ryšį sistemos tobulinimui, kurio veiklos repertuare vis labiau įsitvirtina alternatyvus ginčų sprendimas.

Apžvelgus ginčų aukštosiose mokyklose modelių įvairovę ir su jų įgyvendinimu dirbantį personalą, matyti, kad užsienio aukštosiose mokyklose yra įprasta praktika vidaus ginčus spręsti alternatyviu būdu – nesikreipiant į teismą. Mediatoriaus, prakademiko ar ombudsmeno išspręstas ginčas dažniausiai nepatenka į viešumą, taip išsaugant universiteto reputaciją, kas yra didelė aukštosios mokyklos vertybė.

Apibendrinant galima teigti, kad mediatoriai yra pasirengę padėti šalims išspręsti plataus spektro ginčus, išlikdami neutralūs ir išlaikydami konfidencialumą. Mediacijos tikslas – ne tik ginčo sprendimas, bet ir kolegiškų santykių atkūrimas. Jų paslaugomis gali naudotis akademinė bendruomenė, universiteto personalas, administracija. Mediacija taip pat padeda ginčams užbėgti už akių – svarbi šio proceso dalis yra ginčų prevencija.

Aukštųjų mokyklų taikomi mediacijos modeliai parodo, kad galimi įvairūs mediacijos modeliai – išorinio mediatoriaus samdymas, gali būti sukurta mediacijos tarnyba universiteto viduje, ginčus medijuoti pasitelkiami savanoriai iš akademinio personalo ar studentai. Tačiau išlieka labai svarbus savanoriškumo principas – mediacijos šalys gali atsisakyti dalyvauti procese, jei mano, kad jų ginčas bus geriau išspręstas kitu būdu.

Ombudsmeno tarnyba turi seniausią ginčų sprendimo patirtį, ir jų darbas neapsiriboja vien ginčo akademinėje bendruomenėje išsprendimu. Į ombudsmenų pareigas įeina ginčų sprendimo sistemų kūrimas ir ginčų aukštojoje mokykloje politikos formavimas. Kitaip negu mediatorių atveju, besiginčijanti šalis negali atsisakyti ombudsmeno kvietimo būti išklaustyta. Išklauses ginčo

---

<sup>82</sup> Newhart M. J. *Ombudsmen in Higher Education: Similarities, Divergences, and the Rise of Alternative Dispute Resolution*. A Thesis Presented to the Faculty of the Graduate School of Cornell University In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science (interaktyvus). 2007, p. 1. [Žiūrėta 2020.05.07.] <<https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/8147/NewhartMSThesis.pdf?sequence=1>>

<sup>83</sup> Ten pat, p. 2, 56, 57 [Žiūrėta 2020.05.07.]

<sup>84</sup> Ten pat. [Žiūrėta 2020.05.07.]

šalis, ombudsmenas gali priimti sprendimą, kuris gali būti pateikiamas universiteto tarybai. Taigi konfidencialumo ir nešališkumo (priešingai nei mediatoriaus darbe) čia gerokai mažiau.

Galima iš šios apžvalgos daryti preliminarią išvadą, kad alternatyvi ginčų sprendimo sistema, įdiegta aukštojoje mokykloje, daro ją atviresnę, inovatyvesnę, suteikia daugiau galimybių studentams ir personalui, stiprina akademinę bendruomenę. Taigi mediacijos sistemos sukūrimas yra pozityvus privalumas – aukštojo mokslo institucijos socialinio kapitalo brandos ženklas ir jos katalizatorius.

Alternatyvi ginčų sprendimo sistema taip pat padeda išvengti negatyvo: grėsmių reputacijai ir teisinių išlaidų. Šiais laikais, kai jau yra suprantama, kad seksualinis priekabiavimas ar spaudimas ir bendradarbių terorizavimas nėra nekaltas juokelis ar tiesiog privatus reikalas, tokių ginčų sprendimo sistemų sukūrimas labai naudingas universiteto reputacijai ir sėkmingai veiklai. Ypač tuomet, kai konkurencija tarp universitetų dėl besimokančiųjų yra didžiulė, tai gali apsispręsti padėti studentui pasirinkti studijas tame universitete, kur jis bus išklaudytas ir neliks izoliuotas su savo problemomis.

## 2 skyrius

### LIETUVOS AKADEMINĖJE BENDRUOMENĖJE KYLANTYS GINČAI, KURIEMS SPRĖSTI NAUDOTINA MEDIACIJA

#### 2.1. Lietuvos aukštosiose mokyklose kylantys ginčai, kuriems spręsti naudotina mediacija, aprašyti teorinėje literatūroje

Mokslinėje literatūroje aprašyti ir aukščiau aptarti ginčai, kurie specifiški ir aktualūs aukštosioms mokykloms dėl akademinio darbo ir studijų specifikos. Būtent, ginčai kyla: (i) dėl pasikeitusios studento socialinės aplinkos; (ii) didėjant studijų tarptautiškumui, daugėja kultūrinių bei psichologinių barjerų, prisitaikymo problemų; (iii) išsiplėtus teisių sampratai, kyla ginčai dėl seksualinio priekabiavimo, patyčių ir terorizavimo; (iv) ginčo objektu gali tapti ir tokios specifinės akademinės aplinkybės, kaip universiteto reorganizacija, akademinio personalo veiklos rodikliai, stipendijos, dotacijos, intelektinė nuosavybė, pozityvi diskriminacija, informacijos laisvė ir pan.; (v) galiausiai, ginčas gali kilti dėl asmeninių santykių (porų, šeimų santykiai, draugų santykiai ir pan.).

Aptardama aukštosiose mokyklose kylančių ginčų tipologiją ir specifiką, Račelytė nurodo, kad aukštosiose mokyklose ginčai gali vykti tarp studentų, akademinio personalo, administracijos, tarp asmenų, tarp grupių ir tarp padalinių. Universitetams būdingas didelis kompleksiskumas, didelė veiklų ir funkcijų įvairovė, skirtingų sektorių tarpusavio priklausomybė. Autorė pažymi, jog stipriai hierarchizuota bendruomenės struktūra didina problemų ir nesutarimų tikimybę<sup>85</sup>.

Norint pasiekti, kad Universiteto bendruomenės nariams turi būti prieinamas ne tik formalus, bet kuo platesnis ginčų sprendimo būdų spektras, leidžiantis konkrečioje situacijoje pasirinkti labiausiai šalių interesus atitinkantį būdą, rekomenduotina ginčų sprendimui pasitelkti mediaciją.

Aukštojo mokymo įstaigose dažniausiai pasitaikančios ginčų situacijos, kurias galima spręsti mediacija, yra šios: (a) studentų ginčai su akademinės bendruomenės nariais (dėstytojais), universiteto administracija, (b) akademinio personalo ginčai su administracija, (c) ginčai dėstytojų akademinės bendruomenės viduje, (d) studentų tarpusavio ginčai dėl bendro būsto, su buvusiais partneriais, rasiniai ginčai, kiti įvairaus pobūdžio ginčai<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 445.

<sup>86</sup> Plg. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė, A. ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 445; Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009; Keashly, L.; Neuman, J. H. Faculty Experiences with Bullying in Higher Education.

Anot Račelytės, mediacijos akademiniam personalui gali ypač prireikti sprendžiant (c) situacijos ginčus, kurie tarp akademinų darbuotojų gali kilti dėl klausimų, susijusių su akademinėmis vertybėmis, intelektine nuosavybe, samda, vadovavimu akademiniam padaliniam ir jų organizavimui, padalinių vadovų parinkimu, studijų programų sandara, dalykų programomis, tvarkaraščiais<sup>87</sup>.

## **2.2. Ginčai ir ginčų sprendimas Lietuvos aukštosiose mokyklose remiantis kokybiniais interviu**

Koks šių teorinėje literatūroje aprašytų akademinėje bendruomenėje kylančių ginčų tipologijos santykis su konkrečia dabartine empirine praktika Lietuvos aukštosiose mokyklose? Norint išsiaiškinti mediacijos modelio Mykolo Romerio universiteto bendruomenei sukūrimo tikslingumą, buvo pasitelktas empirinis tyrimas – akademinų bendruomenių narių ir administracijos atstovų apklausa ekspertinio interviu būdu. Čia pateikiami ir analizuojami ekspertinių interviu duomenys.

Įvykdytos apklausos tikslas – atskleisti mediacijos, kaip ginčų sprendimo būdo taikymo galimybę universiteto akademinėje bendruomenėje, gautais duomenimis remiantis sukurti mediacijos taikymo modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei. Šiais interviu buvo siekiama:

- 1) surinkti ir išanalizuoti apibendrintą informaciją apie akademinėje bendruomenėje dažniausiai kylančius ginčus;
- 2) išanalizuoti mediacijos modelio taikymo ir įdiegimo poreikį, privalumus ir trūkumus;
- 3) įvertinti mediacijos modelio taikymo ir įdiegimo galimybę Mykolo Romerio universitete (šis tikslas realizuotas tik apklausiant Mykolo Romerio universiteto atstovus).

Visas klausimynas pateikiamas 1 priede.

Buvo įvykdyti keturi ekspertiniai interviu. Kalbinti ekspertai dažniausiai išskyrė akademinėse bendruomenėse kylančius konfliktus tarp studentų ir akademinės bendruomenės bei universitetų administracijos, kuriuos sukėlė kultūriniai bei religiniai skirtumai.

---

Causes, Consequences, and Management. *Administrative Theory & Praxis*. 2010, Vol. 32(1), p. 48–70; Herfs, P.; Teppema, S. The Merits of a Staff Ombudsman in Higher Education. *The Journal of California Caucus of College and University Ombuds*. 2014, Vol. 11, No 2, p. 1-8; Alcover, C.-M. Ombudsing in Higher Education: A Contingent Model for Mediation in University Dispute Resolution. *The Spanish Journal of Psychology*. 2009, Vol. 12, p. 275-287.

<sup>87</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose”. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 446.

Doc. dr. Loreta Skurvydaitė, Vilniaus Universiteto Istorijos fakulteto dekanė, teigė, jog ginčų dėl kultūrinių ir religinių skirtumų jos atstovaujame universitete nepasitaiko. Nėra fiksuojama, kad ginčus nulemtų priklausymas kitai tautybei, religijos išpažinimui, ar ginčai kiltų dėl pažiūrų skirtumų. Viena vertus, tai gali būti siejama su palyginti nedideliu Vilniaus Universiteto tarptautiškumo lygiu. Kita vertus, neatmestina galimybė, kad ginčai kyla, tačiau akademinė administracija apie juos nesužino, nes apie tai kalbėti nėra įprasta, nėra siūlomi studentams priimtini ginčų sprendimo mechanizmai. Tai reikštų, kad informacijos apie kylančius tokio pobūdžio ginčus nebuvimas nėra ginčų nebuvimo įrodymas. Skurvydaitė pabrėžė, kad dažnai pasitaiko įprasti ginčai dėl studentų vertinimų (tarp studentų ir dėstytojų), tvarkaraščių (tarp studentų ir administracijos arba tarp dėstytojų ir administracijos), bendrabučių taisyklių nesilaikymo (tarp pačių studentų arba tarp administracijos ir studentų), dėstytojų atestacijų (tarp dėstytojų ir administracijos). Pasak Skurvydaitės, buvo iškeltas klausimas apie ombudsmeno pareigybės universitete įkūrimą, tačiau šis klausimas nebuvo toliau vystomas. Taigi galima konstatuoti Vilniaus Universiteto ketinimus ginčų sprendimui pritaikyti mediacijos kaip aukštosios mokyklos institucijos (ombudsmeno) modelį, tačiau šis modelis nebuvo įgyvendintas. Sužinoti, kodėl šis modelis nebuvo įgyvendintas – ar buvo nutarta, kad modelis nėra tinkamas šios aukštosios mokyklos poreikiams, ar buvo nuspręsta, kad palyginti nedidelis į administracijos akiratį pakliūvančių ginčų skaičius nepateisina naujos institucijos kūrimo sąnaudų – nepavyko<sup>88</sup>.

Anot respondentės, šiuo metu Vilniaus Universitete ginčus sprendžia visi akademinio personalo bei administracijos atstovai. Procesas vyksta labai fragmentuotai. Universitete daug dėmesio yra skiriama ginčų prevencijai, stengiamasi ginčams pačioje jų užuomazgoje užbėgti už akių, daug kalbamas, stengiamasi aptarti kilusias problemas, kol jos neperaugo į ginčus. Universitetas ginčų sprendimui turi pasitelkęs akademinis konsultantus, emocijų valdymo konsultantus, psichologus. Tačiau „šiemis žmonėms užkrauta labai didelė atsakomybė, specialistas turi būti viskuo“ – ir psichologu (nes profesionalių psichologų yra labai nedaug), ir ginčų bei kitų problemų sprendėju. Skurvydaitė mano, kad mediacijos tarnybos įsteigimas jų Universitete būtų tikslingas. Ginčą sprendžiant mediacijos būdu, formuojasi tarpusavio ryšys, taip pat prisiimama aiškesnė ir didesnė atsakomybė už savo sprendimą, priimtą ginčo sprendimo metu. Ginčas, anot Skurvydaitės, yra neatsiejama akademinės bendruomenės dalis ir jis turi būti išspręstas išsiginčijus, kol bus pasiektas abi šalis tenkinantis rezultatas<sup>89</sup>.

Prof. dr. Ingrida Janulevičienė, Lietuvos sveikatos mokslų universiteto Tarptautinių ryšių ir studijų centro dekanė, teigia, kad ginčams spręsti jų Universitete yra taikoma mentorių,

---

<sup>88</sup> Ekspertinis interviu su doc. dr. Loreta Skurvydaite, 2020 m. balandžio 24 d., garso įrašas.

<sup>89</sup> Ten pat.



ambasadorių, „tutorių“ programos, dirba tarptautiniai psichologai. Taip yra sprendžiami įprastiniai akademinės bendruomenės ginčai, taip pat ginčai, kylantys dėl kultūrinių ir religinių skirtumų. Universitetas jau trisdešimt metų turi didelę tarptautinių studentų bendruomenę, todėl ginčų, ypač dėl religinių ir kultūrinių skirtumų, kyla daug<sup>90</sup>.

Prof. Janulevičienė minėjo, kad studentams yra sunku suvokti, jog mokydamasis savo specialybės svetimoje šalyje, jie turi prisitaikyti prie mokymosi proceso tame universitete, kuriame studijuoja. „Dabar turime atvejį, kai studentams religiniai įsitikinimai neleidžia laikyti egzamino penktadienio popietę. Studentai teigia, kad religinių įsitikinimų veikiami nuo penktadienio popietės jie negali nuspausti lifto iškvietimo mygtuko, negali naudotis kompiuteriu. Šiuo metu turime vienuolika studentų, kuriems egzaminas yra numatytas penktadienio popietę, šeši iš jų kategoriškai atsisako šį egzaminą laikyti, penki sutinka, o vienas yra neutralus. Kaip mums šią problemą išspręsti?“ Pasak Janulevičienės, konfliktas gilus, peraugęs į religinę nesantaiką, dar papildomai konflikte iškyla lyčių lygybės klausimai<sup>91</sup>.

Šis pavyzdys, kai dėl judaizmo religinių įsitikinimų Izraelio studentai nesutinka atlikti studijų veiksmų šabo metu, iliustruoja ginčo tarp studentų ir administracijos atvejį, susijusį su ženklus kiekiu tarptautinių studentų buvimu. Įtampos kyla dėl kultūrinių ir religinių įsitikinimų skirtumų, susidūrus su kitokia akademinio darbo kultūra negu ta, kuri buvo įprasta gimtosios šalies aukštosiose mokyklose.

Janulevičienė teigia, kad: „Jau trisdešimt metų LSMU yra tarptautinis universitetas, tad mes susiduriame su begale kultūrinių ir religinių skirtumų sukelių ginčų. Turime studentų musulmonų, induistų, žydų. Jų bendruomenės nuolat turi religinių švenčių, kurių metu studentai atsisako dalyvauti mokymosi procese. Patiriame spaudimą iš religinių bendruomenių atstovų, kad neatsižvelgiame į religinių bendruomenių pageidavimus, sulaukiame studentų tėvų, giminaičių skundų.“ Taigi kilę ginčai nelieka akademinės bendruomenės viduje, yra įtraukiami platesni visuomenės sluoksniai – religinių bendruomenių atstovai, – o taip pat užsienio šalyse gyvenantys studentų tėvai bei giminaičiai. Matome situaciją, kai dėl kultūrinių skirtumų kilę ginčai aukštajai mokyklai nesunkiai gali virsti reputacine, viešųjų ryšių krize. Kaip kilęs ginčas yra sprendžiamas? „Nuolat studentams bandome priminti jų pareigas, kas yra studijų procesas, juo labiau, iškeliamo klausimą, ką studentas tapęs mediku darytų, jei religinės šventės metu tektų nuspausti defibriliatoriaus mygtuką?“, interviu metu teigė Janulevičienė<sup>92</sup>. Taigi, nepaisant interviu nurodytų „mentorių, ambasadorių, „tutorių“ programų“ ir dirbančių „tarptautinių psichologų“, ginčas šalinamas akademinėi administracijai vienašališkai apeliuojant į profesinę etiką –

---

<sup>90</sup> Ekspertinis interviu su prof. dr. Ingrida Janulevičiene, 2020 m. balandžio 23 d., garso įrašas.

<sup>91</sup> Ten pat.

<sup>92</sup> Ten pat.

Hipokrato priesaiką. Kitaip tariant, religinių / kultūrinių skirtumų pagrindu kilęs ginčas yra nesprendžiamas, o užgniaužiamas iš autoriteto pozicijos. Darytina prielaida, kad ginče dalyvaujančių studentų pasitenkinimas tokio ginčo sprendimo rezultatais yra žemas. Be to, toks ginčo eliminavimas nestiprina tolesnių ginčų prevencijos – tikėtina, kad analogiški ginčai atsikartoja kiekvienoje tarptautinių studentų laidoje.

Pasak respondentės, Universitetas turi savo nuostatus, kurie aiškiai apibrėžia akademinę veiklą, mokymosi procesą, Universiteto vidaus tvarką. Tačiau nepaisant viso to, Universitete ginčai kyla nuolat: „Šiuo metu visas akademinis personalas ir administracija atlieka savotiškas mediatorių funkcijas – kalbamės, deramės ir dažnai atsiduriame aklavietėje“. Matome, kad ginčus spręsti *ad hoc* pasitelkiami specialaus pasirengimo neįgiję akademinės bendruomenės ir administracijos nariai. Todėl ir jų veiklos rezultatą respondentė vertina pesimistiškai: „dažnai atsiduriame aklavietėje“.

Panašių ginčų sprendimui, pasak Janulevičienės, būtų tikslinga pasitelkti mediacijos tarnybos pagalbą, įdiegiant LSMU mediacijos modelį. Žinoma, mediatorius turėtų išmanyti mokslo įstaigos specifiką, turėti gilų kultūrinių skirtumų išmanymą. Kokį konkretų alternatyvaus ginčų sprendimo modelį LSMU turėtų pasirinkti, Janulevičienė nedetalizavo<sup>93</sup>.

Interviu apklaustas ir doc. dr. Rokas Uscila (MRU Baudžiamosios teisės ir proceso institutas). Eksperto mokslinių tyrimų kryptys – kriminologija, viktimologija, atkuriamasis teisingumas, mediacija, penitencinė teisė. Uscila mažiau dėmesio skyrė aukštosiose mokyklose kylančių ginčų aptarimui, daugiau dėmesio skirdamas Mykolo Romerio universiteto institucinio atvirumo teisinėms inovacijoms temai. Pasak Uscilos, norint suvokti šių dienų pokyčio dinamiką, įvertinti situaciją, būtų prasminga kalbėti su universiteto senbuviais. Anksčiau Universitete veikdavo įvairūs teisininkų būreliai, kur vykdavo studentų diskusijos su dėstytojais. Tai nebuvo vien tik neformali veikla, būdavo gilinamasi į praktinius teisės taikymo praktikos aspektus, iškeliami daug inovatyvių idėjų. Taip pat respondentas pažymėjo, kad MRU studentų mediatorių komanda puikiai pasirodė tarptautiniame mediacijos turnyre. Uscila pabrėžė, kad Mykolo Romerio universitetas turi senas tradicijas įvairių inovatyvių iniciatyvų taikyme. Kaip pavyzdį Uscila paminėjo tai, kad Mykolo Romerio universitete viename pirmųjų Lietuvoje buvo įsteigta psichologinė pagalba studentams, taip pat buvo įsteigtas Teisinės pagalbos centras, teikiantis nemokamą teisinę pagalbą visiems norintiems. Taigi istoriškai universitetas turi inovacijų diegimo patirtį<sup>94</sup>.

---

<sup>93</sup> Ten pat.

<sup>94</sup> Ekspertinis interviu su doc. dr. Roku Uscila, 2020 m. balandžio 22 d., garso įrašas.

Uscilos siūlymu, panašiu principu į anksčiau įdiegtas inovatyvias iniciatyvas galėtų pradėti veiklą ir mediacijos tarnyba Universitete – kaip neformali struktūra, Mediacijos laboratorija, turinti mediacijos klinikos modelio bruožų. Parinkus ir išplėtojus aukštajai mokyklai tinkamą ginčų sprendimo modelį, laboratorijos įsteigimas galėtų pradėti veikti kaip pilotinis projektas<sup>95</sup>.

Respondentas mato daug privalumų mediacijos tarnybos įsteigime – tai būtų tiek praktikos galimybė mediacijos studentams, tiek ir ginčų prevencijos priemonė<sup>96</sup>.

Iš respondento teiginių galima daryti išvadą, kad MRU bendruomenė yra atvira inovatyvioms veiklos formoms ir naujoms institucinėms iniciatyvoms. Tai svarbu alternatyvaus ginčų sprendimo modelio kūrimo kontekste, nes tai reiškia, kad MRU bendruomenė, viena vertus, bus linkusi suteikti tokiai naujai institucijai pasitikėjimo kreditą ir naudotis jos paslaugomis, o proceso dalyvių išankstinis pasitikėjimas yra nepaprastai svarbus mediacijos sėkmės aspektas. Kita vertus, anksčiau kurtų inovatyvių institucijų patirtis leidžia daryti prielaidą, kad netruks studentų ir dėstytojų, norinčių savanoriškais pagrindais dalyvauti ginčų sprendimo institucijos veikloje. Dar viena svarbi išvada yra ta, kad akademinės bendruomenės suinteresuotumą ir motyvaciją dalyvauti alternatyvaus ginčų sprendimo institucijos veikloje apsprendžia studentų ir dėstytojų akademiniai interesai. Tai yra svarbus argumentas renkantis MRU bendruomenei tinkamiausią mediacijos modelį: kadangi modelis turėtų būti integruotas su akademinės bendruomenės moksliniais interesais, jis turėtų turėti mediacijos klinikos elementų.

Interviu taip pat apklaustas doc. dr. Saulius Spurga, Mykolo Romerio universiteto vicerektorius. Sauliaus Spurgos nuomone, Universitete daugiausia kyla ginčų, susijusių su kultūriniais klausimais, – jie kyla dėl Mykolo Romerio universiteto bendruomenės tarptautiškumo. Ginčų kyla ir dėl bendrabučių taisyklių pažeidimų, taip pat tarp bendrabučių kambariokų. Šiandien šie ginčai dažniausiai sprendžiami įsikišus universiteto administracijai<sup>97</sup>.

Spurga išsakė ir nuomonę dėl mediacijos tarnybos kūrimo. Pasak respondento, Mykolo Romerio universitetas turi teisės aktus, kur aiškiai aprašytos akademinės bendruomenės teisės ir pareigos. Tačiau kilus ginčams, pareigų prisiėmimas Universiteto bendruomenei kartais sukelia sunkumų. Anot jo, akivaizdu, jog remiantis pasauline praktika, yra tikslinga įdiegti alternatyvaus ginčų sprendimo modelį Universitete. „Universitete esant tiek profesionalių mediatorių, tiek mediacijos studentų, yra tikslinga bendruomenėje kylantiems ginčams spręsti įkurti mediacijos tarnybą.“ Taigi mediacijos tarnyba yra tikslinga, kadangi (a) atspindi pažangią pasaulio universitetų gerąją praktiką, (b) atitinka aukštosios mokyklos akademinės bendruomenės

---

<sup>95</sup> Ten pat.

<sup>96</sup> Ten pat.

<sup>97</sup> Ekspertinis interviu su doc. dr. Sauliumi Spurga, 2020 m. balandžio 22 d., garso įrašas.

profesinius akademinis interesus. „Savanoriško ginčo sprendimo būdas, kai ginčą sprendžia pačios šalys, padedamos mediacijos studento, yra sveikintinas dalykas“, teigė Spurga. Mediacija, anot respondento, būtų ypač reikalinga spręsti ginčams, kylantiems dėl kultūrinių vertybių ir kontekstų skirtumų.

Spurgos nuomone, mediacijos tarnybos kūrimo mechanizmas galėtų būti toks: mediacijos modelio Universitete įdiegimui reikėtų suburti darbo grupę, kuri vykdytų mediacijos modelio įdiegimą – aptartų jo diegimo praktikoje galimybes ir būtinus sprendimus, taip pat parengtų pataisas, kurias reikia atlikti Mykolo Romerio universiteto teisiniuose dokumentuose, norint įgyvendinti pasirinktą mediacijos modelį, taip pat siūlytų apimtų būsimo finansavimo ir administravimo klausimų sprendimus.

Pasak Spurgos, studentų ginčai galėtų būti medijuojami Mediacijos programos studentų su dėstytojų komediacija, o akademinio ir administracijos personalo ginčai galėtų būti medijuojami profesionalių mediatorių – Mediacijos programos dėstytojų. Studentai galėtų praktikuotis, spręsdami tikrus ginčus, tai studentams galėtų būti įskaitoma kaip mediacijos praktika už suteiktas mediacijas kolegoms<sup>98</sup>. Taigi Spurga išsakė argumentus už tai, kad mediacijos modelis turėtų tiek mediacijos klinikas, tiek bendraamžių / bendradarbių modelių bruožų.

Kokybinių ekspertų interviu rezultatus galima apibendrinti šiomis lentelėmis.

---

<sup>98</sup> Ten pat.

3 LENTELĖ. Ginčai ir jų sprendimas aukštosiose mokyklose

	RESPONDENTAI / AUKŠTOJO MOKSLO INSTITUCIJA		
	Doc. dr. Loreta Skurvydaitė / VU	Prof. dr. Ingrida Janulevičienė / LSMU	Doc. dr. Saulius Spurga / MRU
<b>Ginčų priežastys:</b>			
<i>(i) pasikeitusi socialinė aplinka</i>	–	–	–
<i>(ii) kultūriniai ir religiniai skirtumai</i>	–	Taip	Taip
<i>(iii) priekabiavimas ir patyčios</i>	–	–	–
<i>(iv) akademinės aplinkybės</i>	Taip	Taip	–
<i>(v) asmeniniai santykiai</i>	Taip	–	Taip
<b>Tarptautinių studentų procentas</b>	Nežymus	Reikšmingas	Reikšmingas
<b>Ginčų situacijos:</b>			
<i>(a) studentai vs. dėstytojai, administracija</i>	Taip	Taip	Taip
<i>(b) dėstytojai vs. administracija</i>	Taip	–	–
<i>(c) dėstytojai vs. dėstytojai</i>	–	–	–
<i>(d) studentai vs. studentai</i>	Taip	Taip	Taip
<b>Ar mediacija pageidautina / reikalinga?</b>	Taip	Taip	Taip
<b>Ar taikomas mediacijos modelis?</b>	Ne* <i>*Svarstyta įkurti ombudsmeno instituciją</i>	Ne	Ne
<b>Kas vykdo ginčų sprendimą?:</b>			
<b>- de jure</b>	„akademiniai konsultantai, emocijų valdymo konsultantai, psichologai“	„mentorių, ambasadorių, „tutorių“ programos, tarptautiniai psichologai“	Teisės aktuose numatytos institucijos
<b>- de facto</b>	„akademinio personalo bei administracijos atstovai“	Akademinis personalas ir administracija	Teisės aktuose numatytos institucijos
<b>Kaip vertinami ginčų sprendimo rezultatai?</b>	„procesas vyksta labai fragmentuotai“	„dažnai atsiduriame aklavietėje“	„kilus ginčams, pareigų prisiėmimas ... kartais sukelia sunkumų“

**4 LENTELĖ. Alternatyvaus ginčų sprendimo modelis Mykolo Romerio universiteto bendruomenei**

	RESPONDENTAI	
	Doc. dr. Rokas Uscila	Doc. dr. Saulius Spurga
<b>Ar mediacija pageidautina / reikalinga MRU?</b>	Taip	Taip
<b>Argumentai dėl mediacijos modelio diegimo</b>	1. Istoriskai universitetas turi inovacijų diegimo patirtį 2. Mediacijos tarnyba veiktų kaip neformali struktūra, „pilotinis projektas“ 3. Praktikos galimybė mediacijos studentams 4. Mediacija veikia kaip efektyvi ginčų prevencijos priemonė	1. Mediacija atspindi pažangią pasaulio universitetų gerąją praktiką 2. Savanoriško ginčo sprendimo būdas pranašesnis už formalius ginčų sprendimo būdus 3. Universitete dirba daug profesionalių mediatorių ir mediacijos studentų – mediacijos modelis atitinka jų profesinius interesus
<b>Siūlytinis mediacijos modelis</b>	Mediacijos klinika	Mediacijos klinika su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio bruožais

Išanalizavus kokybinius ekspertų interviu, galima daryti tokias išvadas:

1. Universitetinėse aukštosiose mokyklose, turinčiose reikšmingą tarptautinių studentų proporciją, ypač aktualūs ginčai, kylantys dėl kultūrinių ir religinių skirtumų tarp tarptautinių studentų ir universiteto administracijos, tarptautinių studentų ir dėstytojų, bei tarptautinių studentų ir Lietuvos studentų, taip pat tarp skirtingų tarptautinių studentų grupių. Aukštosioms mokykloms taip pat aktualūs ginčai, kylantys dėl akademinų aplinkybių ir ir asmeninių santykių.

2. Aukštosiose mokyklose, kurių atstovai buvo apklausti, mediacijos modelis nėra taikomas. Ginčų sprendimui pasitelkiamos arba formalios teisės aktuose numatytos institucijos (MRU), arba jų sprendime dalyvauja akademinis personalas ir administracija. Apklausti ekspertai išreiškė neigiamą tokių ginčo sprendimo praktikų vertinimą.

3. Visi interviu dalyvavę respondentai pritarė, kad mediacijos taikymas yra pageidautinas ir / arba reikalingas aukštosios mokyklos akademinei bendruomenei. Iš interviu dalyvavusių MRU atstovų argumentų darytinos išvados, kad (a) MRU institucinė atmosfera palanki mediacijos tarnybos steigimui, (b) pageidautinas mediacijos tarnybos modelis – mediacijos klinika arba mediacijos klinika su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementais.

### 3 skyrius

## MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO TEISINIO REGULIAVIMO ANALIZĖ MEDIACIJOS TAIKYMO GALIMYBIŲ ĮVERTINIMO ASPEKTU

### 3.1. Mykolo Romerio universiteto teisinių dokumentų apžvalga mediacijos taikymo aspektu

Analizuojant Mykolo Romerio universiteto teisinę bazę, apžvelgiami pagrindiniai Universiteto dokumentai, reglamentuojantys studijų tvarką, studentų bei darbuotojų teises ir pareigas, akademinio personalo ir administracijos darbo santykius, iškilusių ginčų sprendimo tvarką, akademinės etikos aspektus.

Prieš apžvelgiant Mykolo Romerio universiteto teisinę bazę, reikia atkreipti dėmesį į *Mokslo ir studijų įstatymą* (toliau – MSI), reglamentuojantį mokslo ir studijų valstybinį reguliavimą Lietuvoje. MSI nustato mokslo ir studijų kokybės užtikrinimo principus, mokslo ir studijų institucijų steigimo, pabaigos ir pertvarkymo teisinius pagrindus, aukštojo mokslo kvalifikacijų ir mokslo laipsnių suteikimą ir pripažinimą, mokslo ir studijų institucijų valdymą, veiklos organizavimą ir priežiūrą bei mokslo ir studijų institucijų dėstytojų, mokslo darbuotojų ir studentų teises bei pareigas<sup>99</sup>.

Pagrindinis Mykolo Romerio universiteto veiklą reglamentuojantis dokumentas – *Mykolo Romerio universiteto Statutas* (toliau – Statutas). Statutas pabrėžia, kad Universitetas turi autonomiją, apimančią akademinę, administracinę, ūkio ir finansų tvarkymo veiklą, grindžiamą savivaldos principu, akademinę laisvę ir pagarba žmogaus teisėms, apibrėžtą Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatyme ir Mykolo Romerio universiteto Statute<sup>100</sup>.

Vidaus tvarka Universitete yra reglamentuojama *Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklėmis* (toliau – VTT). „Šios taisyklės yra privalomos visiems asmenims, dirbantiems pagal su Universitetu sudarytą darbo sutartį. Taisyklės numatytais jose atvejais yra privalomos ir studentams bei klausytojams, į pareigas Universitete pretenduojantiems asmenims ir kitiems Universiteto lankytojams“<sup>101</sup>.

*Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarka* (toliau – PVAT) reglamentuoja

---

<sup>99</sup> MSI, I sk., 1 str., 1,2,3,4,5,6 p.

<sup>100</sup> Statutas, I sk., 5 str.

<sup>101</sup> VTT, I sk., 2 str.

Universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo organizavimo, vertinimo ir atestacijų atlikimą<sup>102</sup>.

Studijų Mykolo Romerio universitete sistemą, priėmimo į studijas ir studijų organizavimo bendrąsias sąlygas, studijų rezultatų vertinimo sistemą, studentų ir klausytojų teises ir pareigas, jų santykius su Universitetu nustato *Mykolo Romerio universiteto Studijų tvarka* (toliau – Studijų tvarka)<sup>103</sup>.

Universiteto fakultetų uždavinius, funkcijas, teises ir veiklos organizavimą apibrėžia *Pavyzdiniai Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatai* (toliau – Fakulteto nuostatai)<sup>104</sup>.

Universitete veikia Mykolo Romerio universiteto fakultetų Studentų skyriai, kurie yra struktūriniai padaliniai, pavaldūs fakultetų dekanams. Jie koordinuoja studijas, ugdo studijų kokybės kultūrą, prisideda prie studentų ir klausytojų tobulėjimo ir teikia jiems bei fakulteto dėstytojams metodinę, administracinę ir informacinę pagalbą. Jų veiklą reglamentuoja *Mykolo Romerio universiteto Tipiniai fakulteto studentų skyriaus nuostatai* (toliau – SSN)<sup>105</sup>.

Mykolo Romerio universitete veikia *Darbo ginčų komisija*, kuri nagrinėja apeliacijas dėl dėstytojų ir mokslo darbuotojų parinkimo konkursų rezultatų, dėl galimų atrinkimo procedūros pažeidimų, apeliacijas dėl dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų atestacijos rezultatų, dėl galimų atestacijos procedūros pažeidimų bei kitus Universiteto vidaus teisės aktų Komisijai pavestus svarstyti klausimus. Komisijos veikla reglamentuojama Darbo ginčų komisijos reglamento (toliau – DGK reglamentas)<sup>106</sup>.

*Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodeksas* (toliau – AE kodeksas) apibrėžia vertybes, kuriomis vadovaujasi Mykolo Romerio universiteto bendruomenės nariai (studentai, dėstytojai, mokslininkai, tyrėjai, kiti darbuotojai ir emeritai) ir apibūdina Universiteto bendruomenės narių tarpusavio santykių bei pareigų atlikimo etines normas<sup>107</sup>.

Akademinės etikos priežiūros komisijos funkcijas ir darbo organizavimo tvarką nustato *Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos darbo reglamentas* (toliau – AEPK reglamentas). Komisija savo veikloje vadovaujasi Mykolo Romerio universiteto AE kodeksu, Statutu, Vidaus tvarkos taisyklėmis, Universiteto tarybos bei senato nutarimais, rektoriaus įsakymais ir kitais galiojančiais teisės aktais<sup>108</sup>.

---

<sup>102</sup> PVAT, I sk., 1 str.

<sup>103</sup> Studijų tvarka, I sk., 1 str.

<sup>104</sup> Fakulteto nuostatai, I sk., 1 str.

<sup>105</sup> SSN.

<sup>106</sup> DGK reglamentas, III str., 1, 2, 3 p.

<sup>107</sup> AE kodeksas.

<sup>108</sup> AEPK reglamentas, I sk., 1, 2 str.



Universitete įsteigta Akademinės etikos priežiūros komisija vadovaujasi *Atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarka* (toliau – AE tyrimų tvarka). Šios tvarkos tikslas – greitai ir objektyviai ištirti Mykolo Romerio universitete nustatomus nesąžiningumo, Akademinės etikos kodekso pažeidimo, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo atvejus<sup>109</sup>.

*Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatai* (toliau – Apeliacijų nuostatai) reglamentuoja apeliacijų teikimo ir nagrinėjimo tvarką<sup>110</sup>.

### **3.2. Atskirų teisinių dokumentų analizė mediacijos taikymo aspektu**

Apžvelgus MSĮ bei Mykolo Romerio universiteto teisinės bazės pagrindinius dokumentus, reglamentuojančius studijų tvarką, studentų bei darbuotojų teises ir pareigas, akademinio personalo ir administracijos darbo santykius, iškilusių ginčų sprendimo tvarką, akademinės etikos aspektus, analizuojama ginčų sprendimo tvarka Universitete. Nagrinėjama, kokiais būdais sprendžiami ginčai tarp studentų ir dėstytojų arba administracijos, dėstytojų ir administracijos, personalo ir administracijos, studentų tarpusavio ginčai. Šia analize siekiama įvertinti mediacijos taikymo galimybę kilusių ginčų sprendime.

#### **3.2.1. LR Mokslo ir studijų įstatymo analizė mediacijos taikymo aspektu**

Kaip jau minėta, MSĮ reglamentuoja, *inter alia*, mokslo ir studijų institucijų dėstytojų, mokslo darbuotojų ir studentų teises ir pareigas<sup>111</sup>, todėl tikslinga jį apžvelgti plačiau.

Šiame įstatyme pažymima, kad mokslas turi būti grindžiamas kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvės, akademinės etikos, orientavimosi į tarptautinius kokybės standartus, sąžiningos konkurencijos ir intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo principais<sup>112</sup>.

Pažymėtina, kad dėl intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo akademinėse bendruomenėse dažnai kyla ginčų, kurie dažniausiai sprendžiami mokslo įstaigos viduje, pasitelkiant ten veikiančias vidaus institucijas. Tačiau šie ginčai būtų žymiai lengviau ir greičiau sprendžiami pasitelkiant tiek vidinio (dirbančio aukštojoje mokykloje), tiek išorinio mediatoriaus pagalbą.

---

<sup>109</sup> AE tyrimų tvarka, I sk., 1 str.

<sup>110</sup> Apeliacijų nuostatai, I sk., 1 str.

<sup>111</sup> MSĮ, I sk., 1 str. 6 p.

<sup>112</sup> Ten pat, I sk., 3 str.2 d. 1, 2, 6, 7, 8 p.

Studijos universitete grindžiamos šiais principais: akademinės laisvės ir autonomijos, akademinės bendruomenės narių bendradarbiavimo, studentų asmeninio suinteresuotumo, įsipareigojimo ugdyti akademinės bendruomenės narių visuomeninį atsakingumą, Europos humanistinės ir demokratinės tradicijos, suderinamumo su Europos aukštojo mokslo erdvės nuostatomis<sup>113</sup>. Aptariant šią nuostatą, galima atkreipti dėmesį į akademinės bendruomenės narių bendradarbiavimo aspektą – bendradarbiavimo aspektu taip pat svarbūs akademinėje bendruomenėje dažni ginčai, kurių sprendimui ypač paranki būtų mediatoriaus pagalba.

Kadangi aukštoji mokykla turi autonomiją, apimančią akademinę, administracinę, ūkio ir finansų tvarkymo veiklą, grindžiamą savivaldos principu ir akademinė laisve, ji, laikydamasi įstatymų ir kitų teisės aktų, turi teisę nustatyti savo struktūrą, vidaus darbo tvarką, darbuotojų skaičių, jų teises, pareigas ir darbo apmokėjimo sąlygas, pareigybių reikalavimus, konkursų pareigoms eiti organizavimo ir darbuotojų atestavimo tvarką<sup>114</sup>.

Skundus dėl akademinės etikos ir procedūrų pažeidimo nagrinėja bei tyrimus inicijuoja Akademinės etikos ir procedūrų kontrolierius, kuris yra valstybės pareigūnas<sup>115</sup>.

Būtų tikslinga skatinti Lietuvos aukštojo mokslo įstaigų ir valdžios atstovų diskusiją dėl galimybės skatinti ginčus, kylančius aukštųjų mokyklų bendruomenėse, spręsti pasitelkiant alternatyvius ginčų sprendimo būdus, tarp jų ir mediaciją. Tuomet galima būtų sumažinti ginčų skaičių, tenkantį ginčų komisijoms. MSĮ nuostatos yra palankios diegti alternatyvius ginčų sprendimo būdus ir sudaro tam institucines galimybes. Taigi mediacijos taikymo aspektu nėra būtinybės keisti esamą teisinį reguliavimą, įtvirtintą MSĮ.

### ***3.2.2. Mykolo Romerio universiteto statuto analizė mediacijos taikymo aspektu***

Universiteto statute pabrėžiama, jog Universitetas, įgyvendindamas savo veiklos tikslus, vadovaujasi šiais principais: kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvės, akademinės etikos, laisvės ir autonomijos, mokslinių tyrimų rezultatų viešumo, integracijos į valstybės ir visuomenės gyvenimą, orientavimosi į tarptautinius kokybės standartus, sąžiningos konkurencijos ir skaidrumo, intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo, atvirumo, atsakomybės ir atskaitomybės visuomenei, akademinės bendruomenės narių bendradarbiavimo, studentų asmeninio suinteresuotumo, įsipareigojimo ugdyti akademinės bendruomenės narių visuomeninį atsakingumą, aukštųjų mokyklų ir studentų sąžiningos konkurencijos, Europos humanistinės ir

---

<sup>113</sup> Ten pat, I sk., 3 str. 3 d. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 p.

<sup>114</sup> Ten pat, II sk., 7 str. 1 d.

<sup>115</sup> Ten pat, III sk., 18 str., 1 d.

demokratinės tradicijos, suderinamumo su Europos aukštojo mokslo erdvės nuostatomis, nuolatinio mokymosi siekio<sup>116</sup>.

Ginčų sprendimo ir galimo mediacijos taikymo aspektu yra svarbūs Statute deklaruojami kūrybos ir mokslinių tyrimų laisvės, akademinės etikos, orientavimosi į tarptautinius kokybės standartus, sąžiningos konkurencijos ir skaidrumo, intelektinės nuosavybės teisių užtikrinimo, akademinės bendruomenės narių bendradarbiavimo, Europos humanistinės ir demokratijos tradicijos principai. Verta išanalizuoti, kaip šių principų yra laikomasi ir kokie įrankiai yra pasitelkiami jiems įgyvendinti.

Universiteto statusas apibrėžia Universiteto personalo sąvoką – tai yra dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai, administracija ir kiti Universiteto veiklą užtikrinantys darbuotojai. Darbo santykius, socialines garantijas, darbuotojų teises, pareigas ir atsakomybę Universitete nustato įstatymai, Universiteto statusas ir kiti teisės aktai, taip pat Universiteto valdymo organų priimti aktai<sup>117</sup>.

Universiteto personalui statusas numato teisę dalyvauti įvairiose profesinėse sąjungose ir asociacijose, tarp jų ir veikiančiose užsienyje, dalyvauti svarstant Statutą (įstatus, nuostatus) ir veiklos kryptis, dirbti savarankiškai arba jungtis į kūrybines grupes. Universiteto personalas, susijęs su mokslo ir studijų veikla, privalo laikytis Akademinės etikos kodekso, atlikti kitas Statute (įstatuose, nuostatuose) ir darbo sutartyse nustatytas pareigas<sup>118</sup>.

Mykolo Romerio universitete darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija. Darbo ginčų komisija sudaroma, Universiteto administracijos ir darbuotojų darbo ginčai nagrinėjami ir sprendimai įgyvendinami Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka<sup>119</sup>.

Universiteto akademinę bendruomenę sudaro Universiteto studentai, dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai ir profesoriai emeritai. Akademinės bendruomenės nariams laiduojama akademinė laisvė, apimanti minties ir žodžio laisvę, mokslo ir pedagoginės veiklos metodų ir priegijos pasirinkimo laisvę, atitinkančią pripažįstamus etikos principus, apsaugą nuo varžymo ir sankcijų už savo tyrimų rezultatų ir įsitikinimų skelbimą, išskyrus atvejus, kai skelbiama informacija sudaro valstybės ar tarnybos paslaptį ar pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymus<sup>120</sup>.

Akademinei bendruomenei taip pat laiduojamos kūrybos ir intelektualinio darbo autorių teisės, nustatytos Lietuvos Respublikos įstatymuose ir tarptautinėse sutartyse, lygios teisės dalyvauti konkursuose, nešališkas ir viešas mokslo darbų recenzavimas. Akademinė bendruomenė

<sup>116</sup> Statutas, II sk., 13 str. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 p.

<sup>117</sup> Statutas, VI sk., 53, 54 str.

<sup>118</sup> Statutas, VI sk., 55 str., 5, 6, 7 p., 56 str.

<sup>119</sup> Statutas, VI sk., 68 str.

<sup>120</sup> Statutas, IX sk., 99 str., 100 str., 1, 2, 3 p.

naudojasi akademinė laisve ir vadovaujasi Akademinės etikos kodeksu, kurį pagal akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus rekomendacijas parengia ir tvirtina Senatas<sup>121</sup>.

Studentai Universiteto statute apibrėžiami kaip asmenys, studijuojantys pagal studijų programas arba doktorantūroje<sup>122</sup>. Universiteto studentai turi teisę rinktis dėstytojus, jeigu tą patį dalyką dėsto keli dėstytojai, atsiskaityti už darbus taikydami alternatyvius būdus, jeigu turi negalią, dėl kurios negali atsiskaityti nustatyta tvarka, o alternatyvus atsiskaitymo būdas užtikrina, kad bus pasiekti numatyti tikslai. Jie turi teisę kreiptis į Universiteto administraciją, ginčų tarp studentų bei administracijos ir kitų darbuotojų nagrinėjimo komisiją (toliau – ginčų nagrinėjimo komisija) dėl teisių ir teisėtų interesų pažeidimo, laisvai reikšti mintis ir pažiūras, dalyvauti Universiteto valdymo organuose, rinkti studentų atstovybę ir būti į ją išrinkti, laisvai jungtis į kitas asociacijas, naudotis kitomis įstatymuose, šiame statute ir kituose teisės aktuose nustatytais teisėmis<sup>123</sup>.

Studentai turi ir pareigas, kurių laikytis privalo: laikytis Universiteto statuto, Akademinės etikos kodekso, kitų teisės aktų ir vidaus tvarkos taisyklių, vykdyti Universiteto institucijų sprendimus, rektoriaus ir dekanų įsakymus, katedrų vedėjų nurodymus<sup>124</sup>.

Jei studentas mano, kad jo teisės ar teisėti interesai yra pažeisti, Statutas numato studento teisę kreiptis į Universiteto rektorių arba jo įgaliotus asmenis. Rektorius arba jo įgalioti asmenys, gavę studentų rašytinius pareiškimus ar skundus, privalo juos išnagrinėti ir atsakyti raštu. Nepatenkintas rektoriaus arba jo įgalioto asmens atsakymu į pareiškimą ar skundą arba atsakymo negavęs per 15 kalendorinių dienų studentas turi teisę kreiptis į ginčų nagrinėjimo komisiją. Ši komisija yra nuolatinė institucija, sudaryta iš 6 įgaliotų asmenų; į ją skiriama po lygiai Universiteto administracijos ir studentų atstovybės įgaliotų asmenų. Komisija, gavusi studento skundą, turi jį išnagrinėti ne vėliau kaip per vieną mėnesį. Apie ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimą studentas informuojamas raštu. Ginčų nagrinėjimo komisijos sprendimas Universitete yra galutinis<sup>125</sup>.

Studentų skundams apie galimą jų interesų pažeidimą spręsti būtų tikslinga pasitelkti mediacijos pagalbą. Šitaip būtų palengvintas komisijos darbas, kadangi tikėtina, jog po mediatoriaus įsikišimo mažiau skundų būtų pateikta nagrinėti komisijai. Be to, studentai nėra linkę rašyti formalių skundų, nes mano, kad tai pakenks jų santykiams su dėstytojais ar universiteto administracija, taigi dalis kylančių ginčų nėra išsprendžiama, bet nuslopinama arba paliekama savieigai. Galima daryti prielaidą, kad dėl savo konfidencialumo ir nešališkumo mediacijos procesas būtų patrauklesnis būdas ginčams spręsti, nei jų nagrinėjimas ginčų komisijoje. Be to,

---

<sup>121</sup> Statutas, IX sk., 101 str., 1, 2, 3 p., 102 str.

<sup>122</sup> Statutas, X sk., 103 str.

<sup>123</sup> Statutas, X sk., 111 str., 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15 p.

<sup>124</sup> Statutas, X sk., 113 str., 1, 2, 3 p.

<sup>125</sup> Statutas, X sk., 114, 115 str.

ginčus sprendžiant mediacijos būdu išlieka galimybė išsaugoti tolesnius kolegiškus santykius tarp studentų ir dėstytojų ar administracijos. Taigi prieš teikiant skundą ginčų komisijai, galėtų būti sudaromos sąlygos pirma jį spręsti mediatoriaus pagalba. Jei ginčas neišsprendžiamas, tuomet lieka galimybė kreiptis į ginčų komisiją. Taigi būtų tikslinga papildyti Statutą nuostata, kad prieš kreipiantis į ginčų nagrinėjimo komisiją, jiems turėtų būti pasiūlyta mediacijos galimybė kilusiam ginčui išspręsti.

Svarbu pažymėti, kad Universiteto studentų interesams atstovauja Studentų atstovybė, kurią sudaro Universiteto visuotinės studentų atstovų konferencijos išrinkti studentai. Studentų atstovybė ne tik atstovauja studentų interesams Universiteto ir jo padalinių valdymo organuose, bet ir patiriamosiose bei ginčų sprendimo struktūrose. Atstovus studentų atstovybė skiria savo nustatyta tvarka. Studentų atstovai sprendžiamojo balso teise dalyvauja šiame statute nurodytų Universiteto institucijų veikloje. Studentų atstovybė turi teisę gauti informaciją ir paaiškinimus iš Universiteto ir jo padalinių administracijos ar kitų Universiteto institucijų visais studijų klausimais, turi teisę reikšti savo nuomonę visais studentams rūpimais klausimais. Ji gali raštu kreiptis į sprendimą priėmusį Universiteto valdymo organą ir reikalauti dar kartą svarstyti jo priimtus sprendimus<sup>126</sup>.

Apibendrinant Mykolo Romerio universiteto statuto analizę, galima daryti išvadą, jog universitete veikia pakankamai daug formalių institucijų, sprendžiančių ginčus. Tačiau niekur neaptariami Universiteto bendruomenėje kylančių ginčų prevencija ir galimas ginčų sprendimas mediacijos pagalba. Rekomenduotina papildyti Universiteto Statutą nuostata, kad ginčui jau pasiekus Ginčų nagrinėjimo komisiją, ginčo šalims būtų pasiūlyta galimybė kilusį ginčą spręsti mediacijos pagalba. Taip pat būtina numatyti galimybę šalių ginčus spręsti mediacijos būdu prieš kreipiantis į komisiją.

### ***3.2.3. Darbo ginčų sprendimo reglamentavimo Mykolo Romerio universitete analizė mediacijos taikymo aspektu***

Mykolo Romerio universitete veikia Darbo ginčų komisija, kurios veikla yra apibrėžiama Darbo ginčų komisijos darbo reglamento. Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas nustato Komisijos darbo organizavimo tvarką. Komisija savo veikloje vadovaujasi MSĮ, Lietuvos Respublikoje galiojančiais darbo teisinius santykius reglamentuojančiais teisės aktais, Statutu, Universiteto tarybos ir senato nutarimais, Universitete galiojančiais kolektyvine sutartimi, Universiteto rektoriaus įsakymais, kitais teisės aktais, minėtų teisės aktų pakeitimais bei savo

---

<sup>126</sup> Statutas, X sk., 120, 124, 125, 127, 128 str.

darbo reglamentu. Ji yra atskaitinga Universiteto rektoriui. Komisija sudaroma iš Komisijos pirmininko ir penkių Komisijos narių, kurių vienas turi būti Universiteto Profesinės sąjungos pirmininkas arba jo įgaliotas asmuo<sup>127</sup>.

Komisija svarsto apeliacijas dėl dėstytojų ir mokslo darbuotojų parinkimo konkursų rezultatų, jei kreipiamasi dėl galimų atrinkimo procedūros pažeidimų, apeliacijas dėl dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų atestacijos rezultatų, jei kreipiamasi dėl galimų atestacijos procedūros pažeidimų, kitus Universiteto vidaus teisės aktų Komisijai pavestus svarstyti klausimus<sup>128</sup>.

Komisijos sprendimai Universitete yra galutiniai. Lietuvos Respublikoje galiojančių teisės aktų nustatyta tvarka ir atvejais su Komisijos sprendimais nesutinkantys asmenys turi teisę kreiptis į nuolatinės Darbo ginčų komisijas, veikiančias prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių ir sprendžiančias individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės<sup>129</sup>.

Spręsti ginčus, kylančius dėl dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų darbuotojų atestacijos rezultatų galima būtų pasitelkti mediatoriaus pagalbą. Mediacijos proceso nešališkumas, savanoriškas šalių dalyvavimas ir konfidencialumas suteiktų daugiau pasitikėjimo ginčų išsprendimo rezultatais bei prisidėtų prie kolegiškų santykių išsaugojimo bendruomenėje. Ginčui atsidūrus aklavietėje, šalims atsisakius spręsti ginčą mediacijos pagalba, ar jo išspręsti nepavykus, išlieka galimybė kreiptis į Darbo ginčų komisiją. Įdiegus mediacijos modelį Universitete, būtų tikslinga papildyti Darbo ginčų komisijos reglamentą nuostata, kad ginčui, kuriam tinkamas alternatyvus sprendimo būdas, pasiekus Komisiją, ginčo šalims būtų rekomenduojama ginčą spręsti mediacijos pagalba. Taip pat reikėtų numatyti galimybę šalių ginčus spręsti mediacijos būdu prieš kreipiantis į Komisiją.

#### ***3.2.4. Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu***

Mykolo Romerio universitete dėstytojai ir mokslo darbuotojai į pagrindines pareigas priimami viešo konkurso būdu 5-erių metų kadencijai<sup>130</sup>. Su asmenimis, kurie pasibaigus pirmajai jo kadencijai antrą kartą iš eilės laimėjo konkursus toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms antros kadencijos trukmei, arba kai konkursą profesoriaus pareigoms laimi asmuo, prieš

---

<sup>127</sup> DGK reglamentas, III sk., 7 str.

<sup>128</sup> DGK reglamentas, III sk., 7 str.

<sup>129</sup> DGK reglamentas, 7 str. VI sk., 16, 17 str.

<sup>130</sup> PVAT, II sk., 5 str.

tai jau du kartus Universitete laimėjęs konkursus šioms pareigoms, sudaroma neterminuota darbo sutartis atitinkamoms pareigoms; toks asmuo atestuojamas kas 5 metai<sup>131</sup>. Viešas konkursas dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti skelbiamas likus ne mažiau kaip 3 mėnesiams iki dėstytojo ir mokslo darbuotojo kadencijos pabaigos<sup>132</sup>.

Kandidatus pareigoms eiti atranka Atrankos komisija. Ji įvertina kandidatų atitikimą minimaliems kvalifikaciniams reikalavimams (nurodytiems Kvalifikaciniuose Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo darbuotojų pareigybių reikalavimuose), ir fakultetų ar institutų tarybų rekomendacijas. Taip pat vertinami kandidatų studijų, mokslo ir mokslo taikomosios bei ugdomosios veiklos rezultatai, pasiekti per karjerą, jų kūrybiškumas ir etinės savybės. Komisija dėstytojus, mokslo darbuotojus ir kitus tyrėjus, dalyvaujančius konkurse antrai kadencijai (pastaruosius penkerius metus dirbusius Universitete), vertina atsižvelgdama ir į minimalius kvalifikacinius reikalavimus, ir į reikalavimus dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigoms per kadenciją<sup>133</sup>. Konkurso dalyvis, už kurį balsavo mažiau kaip pusė Komisijos narių, laikomas neišrinktu net jei pareigybė, dėl kurios skelbtas konkursas, lieka neužimta<sup>134</sup>.

Kandidatai, nesutinkantys su konkurso rezultatais, gali raštu kreiptis į Universiteto Darbo ginčų komisiją tik dėl galimų atrinkimo procedūros pažeidimų, pateikus apeliacijos raštą. Apeliacijos patenkinimo atveju kandidatūra gražinama Komisijai naujam svarstymui. Komisija priima galutinį nutarimą per 5 darbo dienas. Jis gali būti apskūstas tik teismui<sup>135</sup>.

PVAT taip pat reglamentuoja dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų atestaciją. Darbuotojų atestaciją skelbia rektorius savo iniciatyva arba fakulteto dekanı, centrų ar kitų padalinių vadovų teikimu. Atestacija gali būti eilinė, tarpinė ir neeilinė. Dėstytojai ar mokslo darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis, atestuojami kas 5-eri metai (eilinė atestacija). Tarpinė atestacija vyksta įpusėjus dėstytojų ir mokslo darbuotojų, į pagrindines pareigas priimamų 5-eriems metams, kadencijai (po 2,5 kadencijos metų). Universiteto administracijos ir kitų darbuotojų atestacija vykdoma įvertinant darbuotojų tinkamumą pareigoms, kai atliekami Universiteto organizacinės struktūros pertvarkymai, keičiantis darbuotojų funkcijoms, reikalavimams darbuotojų kvalifikacijai ir poreikiui padaliniuose. Kitais atvejais rengiama neeilinė atestacija – kai yra galimas darbuotojo

---

<sup>131</sup> Ten pat, 6 str.

<sup>132</sup> Ten pat, 8 str.

<sup>133</sup> Ten pat, 13 str.

<sup>134</sup> Ten pat, 15 str.

<sup>135</sup> Ten pat, 16 str.

neatitikimas kvalifikaciniams reikalavimams, netinkamai vykdomos pareigos, Universiteto Etikos kodekso arba lojalumo Universiteto vertybėms nesilaikymas<sup>136</sup>.

Atestuojant vertinamas dėstytojų, mokslo darbuotojų atitikimas kvalifikaciniams reikalavimams, lojalumo Universiteto vertybėms laikymasis, įnašas į studijų procesą, kūrybiškumas, dėstytojų pasiekti rezultatai ir jų veiklos perspektyvumas. Atestuojant administracijos ir kitus darbuotojus vertinama darbuotojų veiklos kokybė, kompetencija, iniciatyvumas, inovacijų taikymas, aktyvumas atliekant tiesiogines pareigas, užsienio kalbų mokėjimas, etinės savybės, lojalumo Universiteto vertybėms laikymasis. Dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ir kitų darbuotojų darbas vertinamas taip: atestuojamas, atestuojamas (viršija reikalavimus), neatestuojamas. Atestacijos komisija, įvertinusi dėstytojo ar mokslo darbuotojo darbo rezultatus, gali teikti pasiūlymus dėl darbo užmokesčio fakulteto komisijai darbo užmokesčiui svarstyti (dėstytojams, mokslo ir akademinų padalinių darbuotojams) ar Personalo komisijai (centrų ar kitų padalinių darbuotojams), taip pat konstatuoti, kad dėstytojas ar mokslo darbuotojas atitinka reikalavimus eiti aukštesnes pareigas. Neeilinės atestacijos metu dėstytojo ar mokslo darbuotojo darbas vertinamas taip: atestuojamas, neatestuojamas. Jeigu atestacijos metu dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos ar kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų darbas įvertinamas „neatestuojamas“, šis asmuo atleidžiamas iš pareigų įstatymų nustatyta tvarka<sup>137</sup>.

Jei dėstytojai, mokslo darbuotojai, administracijos ar kiti darbuotojai nesutinka su komisijos sprendimu, jie turi teisę paduoti apeliaciją Universiteto darbo ginčų komisijai dėl procedūrinių pažeidimų. Apelacijos patenkinimo atveju apeliuojančio asmens atestacija turi būti vykdoma atestacijos komisijoje iš naujo. Komisijos sprendimas po apelacijos svarstymo gali būti apskūstas įstatymų nustatyta tvarka<sup>138</sup>.

Tiek konkurso į pareigas, tiek atestacijos atveju kylantys ginčai dažniausiai turi griežtai formalų teisinį pobūdį, todėl čia galimo mediacijos vaidmens nenumatoma. Tačiau Komisijai svarstant pasiūlymus dėl darbo užmokesčio dėstytojams, mokslo ir akademinų padalinių darbuotojams, personalui, yra tikimybė kilti ginčams, kurie gali būti sprendžiami mediacijos būdu. Taigi PVAT būtų tikslinga numatyti galimybę šalims spręsti ginčą mediacijos būdu, prieš teikiant apeliaciją Universiteto darbo ginčų komisijai.

---

<sup>136</sup> PVAT, III sk., 18, 19, 20 str.

<sup>137</sup> Ten pat, 22, 24, 27 str.

<sup>138</sup> Ten pat, 28, 29 str.



### ***3.2.5. Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklių analizė mediacijos taikymo aspektu***

Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklės yra privalomos visiems asmenims, dirbantiems pagal su Universitetu sudarytą darbo sutartį, studentams bei klausytojams, į pareigas Universitete pretenduojantiems asmenims ir kitiems Universiteto lankytojams. Taisyklėse pabrėžiama, kad Universiteto bendruomenė savo veikloje vadovaujasi Universiteto Akademinės etikos kodeksu ir Tarptautinio akademinio sąžiningumo centro narių pripažįstamomis fundamentinėmis vertybėmis: atsakomybe, dora, teisingumu, pagarba ir drąsa. Taisyklės numato, kad kiekvienas Universiteto bendruomenės narys privalo siekti ir užtikrinti, kad Universitete būtų puoselėjama aukšta darbo ir elgesio kultūra, dėmesys ir pagarba studentams, klausytojams, darbuotojams ir lankytojams, saugomas ir tausojamas Universiteto materialus ir intelektualus turtas. Bendruomenės nariai, į pareigas Universitete pretenduojantys asmenys bei kiti Universiteto lankytojai turi palaikyti dalykinę, akademinę įstaigai būdingą darbo atmosferą, laikytis visuotinai pripažintų etikos normų ir Universiteto patalpose nustatytos tvarkos<sup>139</sup>.

Universiteto vidaus tvarkos taisyklės reglamentuoja darbuotojų priėmimo ir atleidimo iš darbo tvarką, darbo ir poilsio laiką, darbo apmokėjimo klausimus. Šiose taisyklėse apibrėžtos bendrosios darbuotojų, studentų bei klausytojų teisės ir pareigos.

Taisyklės numato, kad eiti dėstytojų ir mokslo darbuotojų pareigas skiriama Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka, bei pretendentai turi atitikti MSĮ, Statute ir kituose teisės aktuose nustatytus reikalavimus. Administracijos ir kiti darbuotojai į pareigas skiriami konkurso arba atrankos būdu, objektyviai įvertinus jų profesinį pasirengimą, įgūdžius, privalumus bei atitikimą konkrečios pareigybės pareiginiuose nuostatuose nustatytiems reikalavimams. Prieš darbo pradžią kiekvienas naujai į darbą Universitete priimtas asmuo turi būti pasirašytinai supažindintas su VTT, padalinio, kuriame jis dirbs, nuostatais, pareiginiiais nuostatais, darbuotojų saugos ir sveikatos, gaisrinės saugos reikalavimais bei kitais teisės aktais, kuriais darbuotojas savo veikloje privalo vadovautis. Darbuotojo atleidimas iš darbo įforminamas rektorius įsakymu. Atleidžiamas darbuotojas ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną privalo visiškai atsiskaityti su Universitetu, grąžinti jam perduotas darbo priemones ir Universiteto turtą, perduoti dokumentaciją<sup>140</sup>.

Universiteto darbuotojas privalo: laikytis darbo drausmės, tinkamai atlikti savo pareigas, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus vadovo nurodymus, laikytis teisės aktais nustatytų reikalavimų, laikytis lojalumo Universiteto vertybėms, saugoti konfidencialią informaciją, kurią sužinojo

---

<sup>139</sup> VTT, I sk., 2, 3, 4, 5 str.

<sup>140</sup> Ten pat, II sk., 6, 7, 9, 10 str.

eidamas pareigas, neteikti tretiesiems asmenims Universiteto vidaus dokumentų ar jų kopijų (išskyrus teisės aktuose ir Universiteto susitarimuose ir sutartyse numatytus atvejus), vengti veiklos, nesuderinamos su Universiteto tikslais, visuotinai pripažintomis etikos normomis bei prieštaraujančios Lietuvos Respublikos teisės aktams. Pabrėžiama, jog kitas darbuotojų teises ir pareigas nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti teisės aktai, Statutas, VTT, padalinių nuostatai, pareiginiai nuostatai, darbo sutartis, AE kodeksas bei kiti Universiteto teisės aktai<sup>141</sup>.

Universiteto darbuotojui už darbo drausmės pažeidimus gali būti taikoma drausminė atsakomybė bei gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo<sup>142</sup>.

Universiteto studentai ir klausytojai turi teisę: studijuoti pagal pasirinktą studijų programą; studijuoti pagal individualų studijų planą; atsiskaityti už darbus taikydami alternatyvius būdus, jeigu turi negalią, dėl kurios negali atsiskaityti nustatyta tvarka; kreiptis į Universiteto administraciją, Ginčų tarp studentų bei administracijos ir kitų darbuotojų nagrinėjimo komisiją dėl teisių ir teisėtų interesų pažeidimo; laisvai reikšti mintis ir pažiūras; dalyvauti Universiteto valdymo organuose; naudotis kitomis įstatymuose, Statute ir kituose teisės aktuose nustatytomis teisėmis<sup>143</sup>.

Dokumentas taip pat apibrėžia ir studentų bei klausytojų pareigas. Jie privalo: laikytis Statuto, AE kodekso, kitų teisės aktų ir pačių VTT; vykdyti Universiteto institucijų sprendimus, rektoriaus, fakultetų dekanų bei Verslo ir medijų mokyklos direktoriaus įsakymus, institutų direktorių bei katedrų vedėjų nurodymus; laikytis lojalumo Universiteto vertybėms, tausoti Universiteto turtą ir išteklius, įstatymų nustatyta tvarka atlyginti Universitetui padarytą žalą<sup>144</sup>.

Vidaus tvarkos taisyklės pakartoja ginčų sprendimo tvarką, įtvirtintą Statute, kuomet studentas arba klausytojas dėl jo teisių ar teisėtų interesų pažeidimo gali kreiptis į Universiteto rektorių arba jo įgaliotus asmenis (žr. 3.2.2. analizę)<sup>145</sup>.

Už studento ar klausytojo pareigų netinkamą vykdymą studentams ir klausytojams gali būti skiriamos drausminės nuobaudos<sup>146</sup>.

Su tomis situacijomis, kurias aprašo Universiteto Vidaus tvarkos taisyklės, būtent ir yra susiję daugiausia kylančių ginčų, kuriuos galėtų padėti išspręsti mediacija. Šio alternatyvaus ginčų sprendimo būdo pasitelkimas padėtų išspręsti ginčus, susijusius su vidaus tvarkoje numatytomis

---

<sup>141</sup> Ten pat, V sk., 21 str. 1, 2, 4, 8 str., 23 str.

<sup>142</sup> Ten pat, V sk., 24 str., 1, 2, 3, 4 p.

<sup>143</sup> Ten pat, VI sk., 26 str., 1, 2, 7, 9, 12, 13, 15 p.

<sup>144</sup> Ten pat, VI sk., 28 str., 2, 3, 4 p.

<sup>145</sup> Ten pat, VI sk., 29, 30 str.

<sup>146</sup> Ten pat, VI sk., 32 str. 1, 2, 3, 4 p., 35 str., 1, 2 p., 36 str.

taisyklėmis, nesileidžiant į formalius ginčų sprendimo mechanizmus. Mediacijos praktikos taikymas šioje srityje taip pat veiktų kaip ginčų prevencijos mechanizmas. Taip pat tikėtina, kad gali kilti ginčų dėl Universiteto vidaus tvarkos taisyklės reglamentuojamo darbuotojų priėmimo ir atleidimo iš darbo tvarkos, darbo ir poilsio laiko, darbo apmokėjimo klausimų. Todėl būtų tikslinga papildyti Universiteto Vidaus tvarkos taisyklės, apibrėžiant jose galimybę kilusius ginčus pirmiausia spręsti pasitelkiant mediacijos pagalbą.

### ***3.2.6. Studijų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu***

Kaip minėta anksčiau, Studijų tvarka reglamentuoja studijų Universitete sistemą, priėmimo į studijas ir jų organizavimo sąlygas, rezultatų vertinimą, studentų ir klausytojų teises ir pareigas, jų santykius su Universitetu. Ji taip pat pateikia studento ir klausytojo apibrėžimus<sup>147</sup>. Dokumentas apibrėžia studijų Universitete pakopas ir formas, jų apimtį bei trukmę, studijų programas, studijų procesą<sup>148</sup>.

Studijų ir studijų rezultatų vertinimo metu studentai arba klausytojai ir dėstytojai privalo laikytis AE kodekso normų. Už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą, nusirašinėjimą, plagijavimą ar bet kurios kitos formos akademinį nesąžiningumą, susijusį su studijų rezultatų vertinimu, studentas arba klausytojas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už šiurkštų akademinės etikos pažeidimą be teisės stoti į Universitetą bendra tvarka iki penkerių metų. Sprendžiant, ar rašto darbas yra plagiatas, senaties terminas netaikomas<sup>149</sup>.

Per studijų metus neišlaikytas egzaminas arba kitas atsiskaitymas laikomas akademinė skola. Studentas arba klausytojas, neišlaikęs egzamino (negavęs įskaitos, neatestuotas), turi teisę šį atsiskaitymą vieną kartą pakartoti nemokamai. Neišlaikęs egzamino arba kito atsiskaitymo antrą kartą, studentas arba klausytojas turi kartoti dalyko studijas, sumokėjęs už to dalyko kreditus. Neišlaikęs kartojamo studijų dalyko atsiskaitymo studentas arba klausytojas turi teisę jį vieną kartą pakartoti nemokamai. Studentas arba papildomųjų studijų klausytojas, pasibaigus studijų metams turintis daugiau kaip tris akademinės skolas, šalinamas iš Universiteto dėl nepažangumo, o turintis ne daugiau kaip tris akademinės skolas privalo už jas atsiskaityti per semestrą. Už skolas per semestrą neatsiskaitęs studentas arba papildomųjų studijų klausytojas turi kartoti dalyko studijas, sumokėjęs už to dalyko kreditus. Nepareiškęs noro kartoti dalyko, kurio atsiskaitymo pakartotinai neišlaikė, studentas išbraukiamas iš studentų sąrašų<sup>150</sup>.

---

<sup>147</sup> Studijų tvarka, II sk., 2, 3 str.

<sup>148</sup> Ten pat, III, IV sk.

<sup>149</sup> Ten pat, V sk., 97 str.

<sup>150</sup> Ten pat, VI sk., 99, 100, 101, 102, 103, 104 str.

Studijų tvarka reglamentuoja atvejus, kada studijos gali būti nutraukiamos ir studentas ar klausytojas išbraukiamas iš studentų, klausytojų sąrašų.<sup>151</sup> Studentas arba klausytojas iš Universiteto gali būti šalinimas dėl nepažangumo, laiku neužsiregistravus į studijas, laiku nesumokėjęs už studijas, už šiurkščius Statuto, AE kodekso, studijų ir vidaus tvarką reglamentuojančių teisės aktų pažeidimus be teisės stoti į Universitetą bendra tvarka iki penkerių metų, nelaikęs ar neišlaikęs baigiamojo egzamino, negynęs ar neapgynęs baigiamojo darbo, išaiškėjęs, kad priėmimo metu buvo pateikti melagingi dokumentai, išaiškėjęs, kad užsienyje įgyta kvalifikacija nėra lygiavertė Lietuvos Respublikoje teikiamam brandos atestatu liudijamam viduriniam išsilavinimui ar bakalauro laipsniui, tuo atveju, jeigu iki rektoriaus įsakymo leisti ginti baigiamąjį darbą ar laikyti baigiamąjį egzaminą studentas turi akademinį skolą. Studentai išbraukiami iš studentų sąrašų ir šalinami iš Universiteto rektoriaus įsakymu. Įsakyme nurodoma išbraukimo, šalinimo priežastis<sup>152</sup>.

Iš pateiktos analizės matyti, kad Studijų tvarka reguliuoja daug situacijų, dėl kurių akademinėje bendruomenėje kyla ginčai. Todėl Studijų tvarkoje būtų tikslinga pateikti nuorodą į galimus neformalius ginčų sprendimo mechanizmus mediacijos pagalba.

### ***3.2.7. Pavyzdinių Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu***

Pavyzdiniai Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatai nustato Mykolo Romerio universiteto fakultetų (toliau – fakultetų) uždavinius, funkcijas, teises ir veiklos organizavimą. Fakulteto veiklai vadovauja fakulteto taryba ir fakulteto dekanas. Fakultetas vykdo teisės aktuose numatytas funkcijas studijų ir mokslinės veiklos srityse. Fakulteto veikla organizuojama vadovaujantis Senato patvirtintais Universiteto perspektyviniais planais, viešai paskelbtais strateginiais veiklos planais ir kitais dokumentais. Fakulteto veikla grindžiama teisingumo, sąžiningumo, proporcingumo, subsidiarumo, pagarbos asmens teisėms ir laisvėms, visapusiško asmenybės ugdymo, atvirumo ir naudingumo visuomenei principais<sup>153</sup>.

Fakulteto nuostatai numato, kad fakultetas siekia tapti aukštą reputaciją šalyje ir Europoje turinčiu, Lietuvos ir užsienio studentams patraukliu studijų ir mokslo centru, kuriame dirbtų geriausias savo srities mokslininkų ir pedagogų kolektyvas. Fakulteto misija apibrėžiama kaip socialinės visuomenės narių lavinimo paslaugos teikimas. Taip pat misija yra kaupti ir skleisti mokslo žinias bei kultūros vertybes, puoselėti demokratinius visuomenės ir valstybės gyvenimo

---

<sup>151</sup> Ten pat, VIII sk., 130 str., 1, 2, 3, 4, 5, 6 p.

<sup>152</sup> Ten pat, VIII sk., 131 str., 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 p., 132 str.

<sup>153</sup> Fakulteto nuostatai, I sk., 1, 2, 3, 4, 5, 8 str.

principus ir procesus, skleisti demokratines teisingumo idėjas. Įgyvendindamas šią misiją, fakultetas prisideda prie išsilavinusios, mokslui, inovacijoms bei kultūros vertybėms imlios asmenybės ir visuomenės ugdymo, šalies dvasinio ir materialiojo klestėjimo sąlygų kūrimo<sup>154</sup>.

Dokumentas reglamentuoja ir fakulteto uždavinius. Atkreiptinas dėmesys į šiuos uždavinius: kartu su kitais Universiteto padaliniais užtikrinti aukštą studijų kokybę, studentų galimybę dalyvauti studentų mobilumo programose, diegti šiuolaikiškas studijų technologijas, formuoti praktinio teisinio darbo įgūdžius, vykdyti visuomenės švietimą<sup>155</sup>.

Fakulteto nuostatai taip pat reglamentuoja fakulteto atliekamas funkcijas. Mediacijos diegimo Universitete aspektu svarbios šios funkcijos: dokumentų rengimas studijų, mokslinės veiklos srityse, teisinių ir kitų sąlygų sudarymas Universiteto perspektyvinio plano įgyvendinimui fakultete, pažangių mokymo formų ir metodų analizavimas bei diegimas studijų procese. Taip pat svarbu tai, kad fakultetas kartu su kitais padaliniais teikia Universiteto vadovybei siūlymus dėl studijų proceso, mokslinės veiklos gerinimo, rengia, tobulina ir įgyvendina fakulteto studijų ir mokslinės veiklos strategijas, dalyvauja rengiant ir vykdamas bendras mokslo programas kartu su Lietuvos ir užsienio universitetais bei kitomis mokslo ir studijų institucijomis<sup>156</sup>.

Sukūrus ir įdiegus Universitete mediacijos modelį, fakultetui atsirastų papildomų veiklų. Tuomet neišvengiamai tektų papildyti Fakulteto nuostatuose aprašomus fakultetų uždavinius, funkcijas, ir veiklos organizavimą. Į Fakulteto nuostatų reglamentuojamas fakulteto funkcijas reikėtų įtraukti mediacijos veiklą. Taip pat tobulinant ir įgyvendinant fakulteto studijų ir mokslinės veiklos strategijas, reikėtų numatyti įdiegiamo mediacijos modelio perspektyvas Universiteto bendruomenėje kylančių ginčų sprendimo gerinimui bei mediacijos institucijos teikiamą naudą Universiteto bendruomenei.

### ***3.2.8. Mykolo Romerio universiteto Tipinių fakulteto studentų skyriaus nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu***

Mykolo Romerio universiteto fakulteto Studentų skyrius yra struktūrinis padalinys, koordinuojantis studijas, ugdantis studijų kokybės kultūrą, prisidedantis prie studentų ir klausytojų tobulėjimo ir teikiantis jiems bei fakulteto dėstytojams metodinę, administracinę ir informacinę pagalbą. SSN reglamentuoja fakulteto studentų skyriaus misiją, uždavinius ir funkcijas.

---

<sup>154</sup> Ten pat, II sk., 9, 10 str.

<sup>155</sup> Ten pat, III sk., 11 str., 4, 6 p.

<sup>156</sup> Ten pat, III sk., 12 str., 1, 2, 3, 4, 9, 10, 13 p.

Skyriaus misija – organizuoti tinkamą studijų procesą, padėti užtikrinti fakulteto studijų kokybę, puoselėti kokybės kultūrą fakultete, atitinkančią Universiteto bei tarptautinius aukštojo mokslo kokybės standartus ir tenkinančią kiekvieno Universitete studijuojančio asmens tobulėjimo, visuomenės darnos, gerovės augimo bei konkurencingos darbo rinkos poreikius, padėti puoselėti antikorupcinę ir antiprotekcinę aplinką<sup>157</sup>.

Mediacijos diegimo kontekste atkreiptinas dėmesys į šiuos skyriaus uždavinius ir funkcijas: skyrius teikia siūlymus studijų proceso tobulinimo ir studijų plėtros klausimais, koordinuoja dėstytojų darbą su studentais ir klausytojais, organizuoja studijų eigos priežiūrą fakultete, priima ir registruoja studentų ir klausytojų prašymus ir apeliacijas, konsultuoja studentus, klausytojus, dėstytojus ir kitus interesantus studentų ir klausytojų priėmimo, studijų tvarkos, kokybės užtikrinimo, studijų mainų ir kitais su studijų procesu susijusiais klausimais, teikia siūlymus dėl studijų proceso tobulinimo fakulteto vadovybei, padaliniams, studijų programų komitetams ir Akademinų reikalų centrui, padeda fakulteto padaliniams diegti studijų ir dėstytojų metodines naujoves, ugdo studijų kokybės vertybines nuostatas<sup>158</sup>.

Skyriaus darbuotojai yra vyresnieji metodininkai ir vadybininkai. Vyresnieji metodininkai ir vadybininkai pagal savo kompetenciją teikia vadybinę, organizacinę, metodinę ir informacinę paramą fakulteto studentams, klausytojams, dėstytojams, studijų programų komitetams ir kitiems Universiteto padaliniams, bendradarbiauja su fakulteto padaliniais, studijų programų komitetais, Akademinų reikalų centru ir kitais Universiteto padaliniais<sup>159</sup>.

SSN tikslinga papildyti nuostata, kad teikiant vadybinę, organizacinę, metodinę ir informacinę paramą fakulteto studentams, klausytojams bei dėstytojams, būtų rekomenduojama kilus ginčui šalims suteikti informaciją apie Universitete egzistuojančią mediacijos galimybę.

### ***3.2.9. Universiteto Akademinės etikos kodekso analizė mediacijos taikymo aspektu***

Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodeksas išdėsto vertybes, kuriomis turi remtis Mykolo Romerio universiteto bendruomenės nariai ir kurios apibūdina Universiteto bendruomenės narių tarpusavio santykių bei pareigų atlikimo etines normas. Universiteto bendruomenės etikos vertybes ir etikos pažeidimų tyrimo tvarką nustato Statutas, VTT, šis Akademinės etikos kodeksas, Universitete atliekamų tyrimų tvarka, rektoriaus įsakymai ir kiti Universiteto teisės aktai<sup>160</sup>.

---

<sup>157</sup> SSN, II sk., 6 str.

<sup>158</sup> Ten pat, III sk., 7 str., 4 p., 8 str., 1.3, 1.5, 1.9, 1.10, 1.11, 1.13 p.

<sup>159</sup> Ten pat, V sk., 10 str., 1, 2 p.

<sup>160</sup> AE kodeksas, I sk., 1, 2 str.

AE kodekse apibrėžtos pamatinės vertybės, kuriomis turi vadovautis Universiteto bendruomenė: sąžiningumas, kolegialumas ir pagarba žmogaus orumui, atsakomybė, akademinė laisvė<sup>161</sup>. Pabrėžiama, kad vykdydami studijų, mokslo, organizacinę ir paslaugų teikimo veiklą Universiteto bendruomenės nariai privalo laikytis akademinio bendradarbiavimo ir sąžiningos konkurencijos principų. Tolerancija ir pagarba žmogaus orumui yra vienas iš pamatinių principų bendruomenės nariams bendraujant tarpusavyje, vykdamt akademinę veiklą ir viešajame gyvenime. Universiteto bendruomenės nariai laikosi lygybės, teisingumo, lygių galimybių principų, vengia ir netoleruoja bet kokios formos diskriminacijos, asmeniškumo, priekabiavimo, piktnaudžiavimo valdžia, nepotizmo. Universitete gauti skundai ir prašymai nagrinėjami objektyviai, nešališkai, skaidriai ir laikantis nustatytų terminų<sup>162</sup>.

Taip pat svarbu, jog Universiteto bendruomenė laikosi socialinės atsakomybės principų, yra įsipareigojusi lygybės principui aukštojo mokslo prieinamumo srityje, žmogaus ir piliečio teisių įgyvendinimui<sup>163</sup>.

Kaip ir kiekvienoje akademinėje bendruomenėje, itin svarbus yra nuomonės reiškimo laisvės principas ir bendruomenės narių pripažinimas bei pagarba vieni kitų įsitikinimams ir pažiūroms, kurių laikytis įpareigoja AE kodeksas. Jis numato, kad Universiteto bendruomenės nariai puoselėja kritinį mąstymą, žodžio laisvę, gerbia vieni kitų orumą, jų santykiuose neturi būti vietos diskriminacijai, nesąžiningumui bei piktnaudžiavimui valdžia ar galia<sup>164</sup>.

AE kodeksas apibrėžia, kad Universiteto bendruomenės nariai netoleruoja nepotizmo ir vengia interesų konflikto, kylančio dėl asmeninių ryšių, kai reikia priimti sprendimus, liečiančius jų šeimos narius, artimuosius, giminaičius, buvusius ar esamus veiklos partnerius, įsipareigoja teikti pirmenybę mokslinei ir akademiniai veiklai bei priedermėms Universitetui, o asmeniniai, verslo ar kiti interesai neturi trukdyti vykdyti darbuotojo Universitete einamas pareigas. Kilus interesų konfliktui, darbuotojas apie tai informuoja savo kolegas ir tiesioginius vadovus, dėl galimo interesų konflikto nusišalina nuo sprendimo priėmimo<sup>165</sup>.

Studentai ir priimami į darbą Universitete asmenys raštu patvirtina, kad susipažino su AE kodeksu. Jei kyla įtarimas dėl jo pažeidimo, atliekamas tyrimas, o pažeidimui pasitvirtinus – taikoma atsakomybė vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais ir Universiteto vidaus teisės aktais<sup>166</sup>.

---

<sup>161</sup> Ten pat, II sk., 4 str., 1, 2, 3, 4 p.

<sup>162</sup> Ten pat, II sk., 6 str., 1, 2, 3, 5 p.

<sup>163</sup> Ten pat, II sk., 7 str., 1, 4 p.

<sup>164</sup> Ten pat, II sk., 8 str., 1, 4, 5, 6 p.

<sup>165</sup> Ten pat, III sk., 10 str., 1, 2, 4, 5 p.

<sup>166</sup> Ten pat, IV sk., 12 str., 1, 2 p., 13 str.

AE kodekso apibrėžtos Universiteto akademinės bendruomenės vertybės sustiprina prielaidas mediacijos kaip ginčų sprendimo mechanizmo diegimui. Būtent neformalus kylančių ginčų sprendimas mediacijos pagalba stiprina akademinėje bendruomenėje tas vertybes, kurias minėtas dokumentas aptaria ir įtvirtina. Taigi yra tikslinga papildyti AE kodekso nuostatas rekomendacija dėl galimų ginčų sprendimo mediacijos būdu, ypač pabrėžiant tuos atvejus, kai ginčai kyla dėl lygių galimybių principų, diskriminacijos, asmeniškumo, priekabiavimo, piktnaudžiavimo valdžia.

### ***3.2.10. Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos darbo reglamento ir Atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarkos analizė mediacijos taikymo aspektu***

Kaip minėta, AEPK reglamentas nustato Akademinės etikos priežiūros komisijos funkcijas ir darbo organizavimo tvarką. Komisija savo veikloje vadovaujasi AE kodeksu, Statutu, VTT, Universiteto tarybos bei senato nutarimais, rektoriaus įsakymais ir kitais galiojančiais teisės aktais<sup>167</sup>.

Komisiją sudaro septyni nuolatiniai nariai, iš kurių vienas yra studentas, deleguotas Studentų atstovybės. Komisijos pirmininką ir komisijos sudėtį tvirtina rektorius<sup>168</sup>.

Komisija atlieka šias funkcijas: vykdo AE kodekso priežiūrą, teikia siūlymus dėl jo tobulinimo, Universiteto rektoriaus ar kanclerio pavedimu nagrinėja Kanceliarijos Juridinio skyriaus pateiktą tyrimo medžiagą dėl studento ar klausytojo, dėstytojo arba kito darbuotojo akademinės etikos pažeidimo ir teikia rekomendacijas rektoriui<sup>169</sup>. Komisijai galima tiesiogiai pranešti apie tai, kad studentas ar klausytojas, dėstytojas, fakulteto ar kitas Universiteto darbuotojas pažeidė AE kodekso normas. Į Komisijos posėdžius, kuriuose nagrinėjama tyrimo medžiaga dėl galimai padaryto akademinės etikos pažeidimo, kviečiamas ir asmuo, kurio atžvilgiu atliekamas tyrimas. Komisija taip pat turi teisę į savo posėdžius kviesti ir kitus asmenis. Priėmusi sprendimą Komisija apie jį informuoja rektorių arba kanclerį ir kitus suinteresuotus asmenis. Svarbu tai, kad Komisijos nariai privalo laikytis konfidencialumo ir neskleisti informacijos apie tiriamą ar ištirtą medžiagą<sup>170</sup>.

Komisijai nusprendus, kad studentas, klausytojas, dėstytojas ar kitas darbuotojas pažeidė AE kodeksą, atsižvelgiant į pažeidimo pobūdį ir laipsnį Komisija turi teisę siūlyti Universiteto

<sup>167</sup> AEPK reglamentas, I sk., 1, 2 str.

<sup>168</sup> Ten pat, II sk., 3 str.

<sup>169</sup> Ten pat, III sk., 6, 7 str.

<sup>170</sup> Ten pat, III sk., 8, 10, 11, 12, 13 str.



rektoriumi taikyti šias drausmines priemones: studentui ar klausytojui – pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą, pašalinimą iš Universiteto (be teisės stoti į Universitetą bendra tvarka iki penkerių metų), dėstytojui ar kitam darbuotojui – pastabą, papeikimą, atleidimą iš darbo<sup>171</sup>.

AE tyrimų tvarkos tikslas – greitai ir objektyviai ištirti Universitete nustatomus nesąžiningumo, AE kodekso pažeidimo, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo atvejus. Pranešimas apie tai, kad studentas ar klausytojas, dėstytojas arba kitas fakulteto darbuotojas elgėsi nesąžiningai, pažeidė AE kodekso normas, nevykdė ar netinkamai vykdė pareigas, turi būti pateiktas fakulteto dekanui ar kitam atsakingam padalinio vadovui. Fakulteto dekanas apie gautą pranešimą informuoja Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyrių. Savo kompetencijos ribose apie tai, kaip tirti pranešimą, ir dėl poveikio priemonių taikymo sprendžia dekanas (išskyrus atvejus, kai rektoriaus arba kanclerio pavedimu tyrimą atlieka Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyrius). Jei pranešimas anoniminis, jo kopija perduodama kancleriui, kuris priima sprendimą, ar pranešimą tirti. Esant reikalui dekanas fakulteto bendruomenės nariui gali pavesti atlikti pirminį tyrimą; tuomet dekanas suformuluoja šio tyrimo tikslus. Jei yra poreikis, atliekant tyrimą konsultuojamasi su Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyriumi. Atlikus pirminį tyrimą dekanas gali pavesti pranešimą ir tyrimo medžiagą išnagrinėti jo įsakymu sudarytoje komisijoje. Šios komisijos sprendimai yra rekomendaciniai<sup>172</sup>.

Jei gaunamas neanoniminis pranešimas, kad kitų struktūrinių padalinių (ne fakultetų) darbuotojas elgėsi nesąžiningai, pažeidė AE kodekso normas, nevykdė ar netinkamai vykdė pareigas, jis nedelsiant užregistruojamas Kanceliarijos Dokumentų skyriuje Dokumentų valdymo sistemoje ir perduodamas pranešimo adresatui. Jeigu struktūrinio padalinio vadovas kreipiasi tirti pranešimą rektoriaus arba kanclerio pavedimu, tai daryti pavedama Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyriui. Pavesti atlikti tyrimą Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyriui rektorius arba kancleris gali ir tuomet, jeigu nėra struktūrinio padalinio vadovo kreipimosi<sup>173</sup>.

Po to, kai Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyrius atlieka tyrimą dėl galimo etikos pažeidimo, rektorius ar kancleris gali pavesti tyrimo medžiagą išnagrinėti Universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijoje, kuri teikia rekomendacijas rektoriumi. Pranešimas apie galimą AE kodekso normų pažeidimą gali būti pateiktas tiesiogiai Akademinės etikos priežiūros komisijai. Tuomet AEPK sprendžia, ar yra pagrindas pradėti tyrimą, ir, esant pagrindui, atlieka tyrimą. Jeigu gautas pranešimas dėl fakulteto studento, klausytojo ar darbuotojo, AEPK gali perduoti pranešimą tirti atitinkamo fakulteto dekanui<sup>174</sup>.

---

<sup>171</sup> Ten pat, IV sk., 15 str., 1, 2 p.

<sup>172</sup> AE tyrimų tvarka, 1, 2, 3, 4, 5 str.

<sup>173</sup> Ten pat, 6 str.

<sup>174</sup> Ten pat, 8, 9 str.

Studentas, klausytojas, dėstytojas arba kitas darbuotojas, dėl kurio gautas pranešimas, informuojamas apie jo turinį ir privalo pateikti paaiškinimą raštu per 5 darbo dienas nuo informavimo dienos. Jei per 5 darbo dienas nuo informavimo dienos studentas ar klausytojas, dėstytojas arba kitas darbuotojas paaiškinimo raštu nepateikia, laikytina, kad jis atsisako paaiškinti<sup>175</sup>.

Fakulteto dekanas gali įspėti studentą ar klausytoją raštu arba skirti vieną iš šių drausminių nuobaudų – pastabą, papeikimą, griežtą papeikimą. Pagal rektoriaus fakulteto dekanui suteiktus įgaliojimus drausminės nuobaudos studentui ar klausytojui skiriamos dekanu įsakymu, išskyrus studento ar klausytojo pašalinimą iš Universiteto<sup>176</sup>.

Jeigu fakultete atlikus tyrimą priimamas sprendimas taikyti studentui ar klausytojui drausminę nuobaudą – pašalinimą iš Universiteto, dekanas dėl minėtos drausminės nuobaudos skyrimo studentui ar klausytojui teikia siūlymą rektoriui. Kartu su siūlymu turi būti pateikiamas tokios drausminės nuobaudos skyrimo pagrindimas. Drausminė nuobauda – pašalinimas iš Universiteto – skiriama rektoriaus įsakymu<sup>177</sup>.

Kanceliarijos Teisės ir viešųjų pirkimų skyriui atlikus tyrimą dėl kitų Universiteto padalinių (ne fakultetų) darbuotojų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo, nesąžiningumo, AE kodekso pažeidimo, kancleris gali teikti siūlymą rektoriui dėl drausminės nuobaudos skyrimo<sup>178</sup>.

Tais atvejais, kai vyksta ginčas dėl galimo AE kodekso normų pažeidimo, taip pat kai kuriais kitais šiuose dokumentuose aptariamais atvejais būtų tikslinga išmėginti medijavimą prieš kreipiantis į AEPK. Taip pat Komisija, jau gavusi pranešimą dėl kilusio ginčo, šalims galėtų pasiūlyti galimybę ginčą pirmiausia spręsti mediacijos būdu. Taigi AE kodekso taikymą reguliuojančiose normose būtų tikslinga numatyti nuostatą dėl galimybės Universiteto bendruomenėje kilusius ginčus siekti spręsti pirmiausia mediacijos būdu.

### ***3.2.11. Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatų analizė mediacijos taikymo aspektu***

Apeliacijų nuostatai reglamentuoja apeliacijų teikimo ir nagrinėjimo tvarką. Apeliacija laikomas raštiškas asmens prašymas išnagrinėti sprendimą dėl priėmimo į Universitetą taisyklių, sprendimo nepriimti į Universitetą pagrįstumo, sesijos egzamino ir kursinio darbo gynimo tvarkos,

---

<sup>175</sup> Ten pat, 10 str.

<sup>176</sup> Ten pat, 11 str.

<sup>177</sup> Ten pat, 12, 13 str.

<sup>178</sup> Ten pat, 14 str.

sesijos ar studijų rezultatų ir / ar egzamino įvertinimo, baigiamojo darbo gynimo ir baigiamojo egzamino laikymo tvarkos, studijų rezultatų įskaitymo, neformalioju būdu įgytų pasiekimų ir kompetencijų pripažinimo, bei dėl Universiteto sprendimo nesuteikti mokslo laipsnio ir eksternu teikiamos ginti disertacijos / monografijos ekspertinio vertinimo. Apeliacijos dėl baigiamojo darbo gynimo ir baigiamojo egzamino įvertinimo nepriimamos<sup>179</sup>.

Apeliacijos teisę turi stojantysis į Universitetą, Universiteto studentas, Universiteto klausytojas, asmuo, siekiantis neformalioju būdu įgytų pasiekimų ir kompetencijų pripažinimo Universitete ir asmuo, ginčijantis Universiteto sprendimą nesuteikti mokslo laipsnio ar eksternu teikiamos ginti disertacijos / monografijos ekspertinį vertinimą<sup>180</sup>.

Stojantysis į Universitetą, nepriimtas į studijas asmuo apeliaciją dėl stojamojo egzamino įvertinimo (įskaitos) objektyvumo, priėmimo taisyklių pažeidimo, sprendimo nepriimti į Universitetą pagrįstumo teikia Priėmimo komisijos pirmininkui. Universiteto studentas, klausytojas apeliaciją dėl studijų dalyko (egzamino, įskaitos, kursinio darbo) galutinio įvertinimo, dėl studijų dalyko laikymo, baigiamojo darbo gynimo tvarkos pažeidimo teikia savo fakulteto dekanui. Asmuo, nesutinkantis su pirmosios pakopos (bakaluro) studijų, antrosios pakopos (magistrantūros) studijų rezultatų įskaitymu, gali teikti apeliaciją Universiteto studijų prorektoriui. Asmuo, nesutinkantis su trečiosios pakopos (doktorantūros) studijų rezultatų įskaitymu, su eksternu teikiamos disertacijos / monografijos ekspertiniu vertinimu, ginčijantis Universiteto sprendimą nesuteikti mokslo laipsnio, gali teikti apeliaciją Universiteto mokslo ir tarptautinių ryšių prorektoriui. Apeliacijoje turi būti aiškiai išdėstyti objektyvūs apeliavimo argumentai. Nėra argumentuotos arba subjektyvia nuomone pagrįstos apeliacijos nenagrinėjamos<sup>181</sup>.

Nuostatų numatyta tvarka kiekvienu atveju sudaroma atitinkama Apeliacinė komisija, kuri vadovaujasi Studijų tvarka, Doktorantūros reglamentais, Apeliacijų nuostatais, studijų dalyko programa ir kitais studijas reglamentuojančiais Universiteto teisės aktais<sup>182</sup>.

Apeliacinė komisija sprendžia, ar apeliacija yra pagrįsta. Pripažinus apeliacijos pagrįstumą, yra sudaromos galimybės iš naujo patikrinti studijų rezultatų įvertinimo, įskaitymo, disertacijos / monografijos, teikiamos ginti eksternu, ekspertinio vertinimo ar kompetencijų pripažinimo objektyvumą. Apeliacinei komisijai motyvuotai pripažinus apeliacijos nepagrįstumą, paliekamas galioti ankstesnis įvertinimas arba sprendimas dėl studijų rezultatų įskaitymo (kompetencijų pripažinimo)<sup>183</sup>.

---

<sup>179</sup> Apeliacijų nuostatai, I sk., 1 str., 2 str. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 p.

<sup>180</sup> Ten pat, I sk., 3, 4 str.

<sup>181</sup> Ten pat, II sk., 5, 6, 7, 11 str.

<sup>182</sup> Ten pat, III sk., 13, 16 str.

<sup>183</sup> Ten pat, VI sk., 17, 18, 23 str.

Apeliacinė komisija gali priimti tokius sprendimus: palikti galioti ankstesnį įvertinimą, įvertinti kitaip (vertinimo balą sumažinti arba padidinti, įskaityti arba neįskaityti, pripažinti kompetencijas arba jų nepripažinti), panaikinti egzaminą, įskaitos, baigiamojo darbo įvertinimą ir įpareigoti fakultetą sudaryti sąlygas perlaikyti egzaminą, įskaitą ar iš naujo ginti darbą, atšaukti sprendimą nesuteikti daktaro mokslo laipsnio ir įpareigoti mokslo krypties doktorantūros komitetą sudaryti naują gynimo tarybą, palikti galioti eksternu teiktos disertacijos / monografijos ekspertinio vertinimo išvadas, atšaukti ekspertų sprendimą dėl disertacijos / monografijos, teikiamos ginti eksternu, pripažinimo netinkama ginti ir paskirti kitus ekspertus disertacijai / monografijai, teikiamai ginti eksternu, įvertinti<sup>184</sup>.

Svarbu, jog apeliantas turi teisę nustatyta tvarka kreiptis į Ginčų nagrinėjimo komisiją, jei yra nepatenkintas rektoriaus arba jo įgalioto asmens atsakymu į pareiškimą ar skundą arba per 15 kalendorinių dienų negavo atsakymo<sup>185</sup>.

Mediacijos diegimo aspektu svarbu tai, kad Apeliacijų nuostatai reguliuoja apeliavimą dėl formalių sprendimų, taigi čia įmanoma tik formali ginčų nagrinėjimo tvarka, o mediacija negali būti taikoma. Tačiau mediacija gali būti taikoma tais atvejais, kai pateikiamos neargumentuotos ar subjektyvia nuomone pagrįstos apeliacijos. Pats tokių apeliacijų pateikimo faktas liudija jog ginčą, kilusį akademinėje bendruomenėje, gali būti numatyta galimybė spręsti pasitelkiant mediaciją. Taigi būtų tikslinga papildyti Apeliacijų nuostatus dėl galimybės šalims spręsti kilusį ginčą mediacijos būdu.

### **3.3. Mykolo Romerio universiteto teisinių dokumentų analizės mediacijos taikymo aspektu apibendrinimas**

Nė viena akademinė bendruomenė negali išvengti ginčų, kylančių tarp asmenų dėl pažeistų subjektyvių teisių, akademinėse interesų, tarpusavio nesutarimų ar diskriminacijos. Tačiau galima ir tikslinga sukurti lanksčią teisinę sistemą, kuri padėtų tokius ginčus išspręsti operatyviai ir taikiai, išvengiant per didelio proceso formalizavimo. Norint to pasiekti, Universiteto bendruomenės nariams turi būti prieinamas kuo platesnis ginčų sprendimo būdų spektras, leidžiantis konkrečioje ginčo situacijoje pasirinkti labiausiai šalių interesus atitinkantį būdą, į Universiteto įstatyminę bazę pagal galimybę ir konkrečią kiekvienos institucijos veikimo bei teisės akto taikymo specifiką įtraukiant ir galimybę spręsti iškylančius ginčus mediacijos pagalba.

---

<sup>184</sup> Ten pat, VI sk., 24 str., 1, 2, 3, 4, 5, 6 p.

<sup>185</sup> Ten pat, 25, 26, 27, 29 str.

Nors šiuo metu Universiteto teisiniai dokumentai mediacijos modelio taikymo nenumato, jų analizė atskleidė principines prielaidas ir galimus kontekstus mediacijos modelio taikymui. Būtų tikslinga Universiteto veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose apibrėžti mediacijos taikymo galimybę ginčų sprendimui bei įtraukti mediaciją skatinančias nuostatas į Universiteto teisinę bazę.

## 4 skyrius

### MEDIACIJOS MODELIS MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO AKADEMINEI BENDRUOMENEI

#### 4.1. Mediacijos modelio Mykolo Romerio universitetui alternatyvų analizė

Dauguma pasaulio universitetų taiko alternatyvius būdus ginčų sprendimui – mediaciją, ombudsmeno, prakademiko paslaugas. Akademiniuose bendruomenėse įdiegti skirtingi ginčų sprendimo modeliai, dirba mediatoriai savanoriai, kartais pasitelkiama profesionalaus mediatoriaus paslauga iš šalies. Taip akademinė bendruomenė bent dalį ginčų išsprendžia greičiau, sumažina skaičių ginčų, tenkančių formalioms ginčų sprendimo komisijoms, o taip pat gali išvengti išorinio įsikišimo į vidaus ginčų sprendimą – bylinėjimosi teismuose – ir su tuo susijusių reputacinių, žmogiškojo ir socialinio kapitalo, finansinių nuostolių.

Tačiau pirmiausia alternatyviu ginčų sprendimo būdu siekiama išlaikyti gerus santykius akademinėje bendruomenėje, o tai padeda susitelkti į pagrindinį aukštosios mokyklos uždavinį – mokslo ir studijų kokybę. Be to, tokioje atmosferoje, kur nebijoma išsakyti savo nuomonės, skatinama išklausymo kultūra, ugdomas ir bendruomenės tarpusavio pasitikėjimas, o tai taip pat veikia kaip ginčų prevencijos priemonė. Pasak teorinės literatūros, išanalizuotos 1 skyriuje, aukštosiose mokyklose dažniausiai gali kilti ginčai dėl kaltinimo plagijavimu, darbuotojai kelia ginčus dėl atestacijų ir atlyginimų, studentai – dėl jų nuomone, neteisingų įvertinimų. Neatmestina ir ginčų dėl neįgaliųjų teisių pažeidimų, seksualinio priekabiavimo ar rasinės diskriminacijos galimybė. Šio darbo 2 skyriuje aptarti kokybiniai ekspertų interviu liudija, kad šiuo metu Lietuvos aukštųjų mokyklų atstovai daugiausia susiduria ir problemiškesniais laiko ginčus, kylančius dėl kultūrinių bei religinių skirtumų tarp studentų.

Ginčų kilimą taip pat skatina tai, kad studentai, ypač patys mokantys už mokslą, laikosi požiūrio į aukštąją mokyklą kaip į paslaugų teikėją, ir puoselėja lūkesčius gauti ne tik kokybiškas žinias, bet ir teigiamą atmosferą, todėl dažnai kelia vartotojams būdingus klausimus ir išreiškia savo nepasitenkinimą. Galima teigti, kad požiūris į švietimą kaip komercinę paslaugą susiformuoja dar mokykloje, tuomet jaunuolis vadovaujasi principu, kad „klientas visuomet teisus“, tačiau neturėdamas išklausymo, argumentuoto savo požiūrio išdėstymo įgūdžių yra linkęs veltis į ginčus. Ginčo šalims, kurios neturi gebėjimų pačios išspręsti ginčą, mediacija gali būti pirmoji pagalba, apmokant jas savo jėgomis išspręsti ginčą, o jei mediacija nepadeda – paliekant galimybę jį išspręsti kitais būdais. Atsižvelgiant į alternatyvių ginčų sprendimo būdų paplitimą ir taikymą

pasaulio akademinėse sistemose, galima teigti, kad mediacijos modelio sukūrimas tampa svarbia akademinės bendruomenės veiklos sąlygų užtikrinimo prielaida.

1 skyriuje buvo apžvelgti ir detalizuoti skirtingi teisiniai bei organizaciniai modeliai, kuriais remiantis aukštosiose mokyklose yra taikomas alternatyvus ginčų sprendimas, bei išanalizuoti pasaulinėje praktikoje taikomi mediacijos teikimo aukštosiose mokyklose modeliai. Pasak Daivos Račelytės, galima išskirti šiuos mediacijos modelius:

- mediacija kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcija;
- bendraamžių / bendradarbių mediacija;
- mediacijos tarnyba;
- mediacijos klinika;
- aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centras;
- mediacija kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elementas<sup>186</sup>.

Apžvelgus šiuos pasaulinėje praktikoje taikomus modelius galima teigti, jog nėra akivaizdžiai sėkmingiausio, universaliai pritaikomo alternatyvaus ginčų sprendimo aukštosiose mokyklose metodo. Kiekvienas modelis turi savo privalumų ir trūkumų, todėl siūlomą mediacijos modelį konkrečiai aukštajai mokyklai dera parinkti atsižvelgiant į institucijos dydį, jos veiklos pobūdį, joje išskylančių ginčų dažnį, pobūdį, mastą ir hierarchiją.

Norint pritaikyti Universitetui tinkamą modelį, tikslinga išskirtas mediacijos modelių alternatyvas išanalizuoti lyginamosios analizės metodu, pritaikomumo Mykolo Romerio universitetui ir Lietuvos akademinėi bendruomenei požiūriu.

#### ***4.1.1. Mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos modelis***

Mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcijos modelis taikomas tuomet, kai mediaciją atlieka aukštosios mokyklos tarnyba ar institucija, kuri gali būti vadinama įvairiai (universiteto ombudsmenas, akademinio personalo ombudsmenas, pareigūnas ombudsmenas arba tiesiog ombudsmenas)<sup>187</sup>.

Šio modelio ir privalumas, ir trūkumas yra tas, kad mediacija vykdoma iš autoriteto, universiteto administracijoje esančios institucijos pozicijų, ir riba tarp mediacijos griežtąja prasme

---

<sup>186</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. Mediacija. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 460.

<sup>187</sup> Katz N. H.; Sosa K. J.; Kovack L. N. Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education. *Journal of the International Ombudsman Association*. 2018, p. 6.

ir arbitražo yra neaiški. Be to, Mykolo Romerio universitetas vykdo Mediacijos programą, kurioje rengiami mediatoriai, o akademinėi bendruomenei priklauso daug patyrusių mediacijos specialistų, taigi pagalba iš šalies nėra tikslinga. Taip pat iškyla vadybiniai ir finansiniai sunkumai, susiję su mediacijos tarnybos įsteigimu ir papildomų specialistų samdymu. Todėl mediacijos kaip aukštosios mokyklos tarnybos modelis Mykolo Romerio universitetui nėra rekomenduotinas.

#### ***4.1.2. Bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis***

Aukštajai mokslo įstaigai įdiegus bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelį, mediatoriais dirba šio darbo apmokyti savanoriai, kurie sprendžia ginčus tarp panašaus arba to paties lygmens bendruomenės atstovų. Studentai sprendžia ginčus tarp studentų, kartais koordinuojami ir gaudami supervizijas iš universiteto darbuotojų. Kai kyla ginčai tarp universiteto darbuotojų, juos padeda spręsti įvairių padalinių darbuotojai. Universitetas sudaro visiems prieinamą mediatorių ir komediatorių sąrašą, iš kurio norintys spręsti ginčą asmenys gali rinktis mediatorius, kartais pasitelkiama pagalba iš išorės. Specifinis bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio atvejis – „prakademikai“: akademiniai darbuotojai, tyrinėjantys ginčų sprendimo sritį ir praktikuojantys bendradarbių ginčų mediaciją savo universitete.

Kadangi Mykolo Romerio universitete rengiami mediatoriai, šis ginčų sprendimo modelis gali būti nesunkiai įdiegtas bei tapti puikia galimybe mediacijos studentams praktikuotis. Būtų galima įvesti studentų mediatorių skatinimo sistemą – ginčų medijavimas galėtų būti užskaitomas kaip praktika arba pridėdamas papildomas balas prie įvertinimo už mediacijose praleistą tam tikrą valandų skaičių. Visiems prieinamo mediatorių ir komediatorių sąrašo sudarymas gali pasitarnauti kaip priemonė ginčų sprendimo prieinamumui didinti. Mediacijose tarp studentų galėtų pagelbėti Mediacijos programos studentai, reikalui esant komedioriais pasitelkdami savo programos dėstytojus. Tai suteiktų galimybę būsimiesiems mediatoriams pritaikyti teorines žinias tarpininkaujant tarp kolegų studentų kylančių tikrų ginčų sprendime. Akademinio personalo ir administracijos atstovų ginčams medijuoti galima būtų pasitelkti profesionalius mediacijos specialistus iš Universiteto bendruomenės. Šis ginčo sprendimo būdas yra neformalus, tai sumažintų barjerą kreiptis pagalbos dėl ginčo išsprendimo. Nuasmenintą informaciją, susijusią su sprendžiamais ginčais, mediatoriai galėtų panaudoti mokslo darbuose.

Jau cituotas Caroline Day 2013 m. Naujosios Zelandijos universitetuose atliktas tyrimas įvardija bendraamžių / bendradarbių mediacijos kaip vienintelio taikomo mediacijos modelio trūkumus: bendraamžių / bendradarbių mediacija reikalauja daug laiko ir darbo sąnaudų, kyla



rūpesčiai dėl mediatorių sugebėjimų ir proceso kokybės<sup>188</sup>. Vis dėlto Mykolo Romerio universitetas šių problemų nesunkiai išvengtų, pasitelkdamas mediacijos studentus, jau įgijusius bazinių šio ginčų sprendimo metodo žinių.

Be abejo, bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis, nepaisant patrauklumo ir neabejotinų privalumų, negalėtų būti taikomas kaip vienintelis alternatyvus ginčų sprendimo modelis Mykolo Romerio universitete. Tam reikalingi ne tik mediacijos paslaugų teikimo savanoriai bei komediatoriai, bet ir papildomas ginčų sprendimo sistemos koordinavimo institucionalizavimas, bei asmenys, užtikrinantys nuolatinį kilusių ginčų registravimą, situacijos įvertinimą ir darbų paskirstymą<sup>189</sup>.

Taigi bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelis turi neabejotinų privalumų vertinant jį diegimo Mykolo Romerio universitete aspektu, tačiau negali būti vienintelis mediacijos modelis, į kurį reikėtų orientuotis.

#### **4.1.3. Mediacijos tarnybos modelis**

Įdiegus šį modelį aukštojoje mokykloje yra įkuriama speciali tarnyba su profesionaliais joje dirbančiais etatiniais sertifikuotais profesionaliais mediatoriais, tik kartais mediatoriams į pagalbą šalutiniuose vaidmenyse pasitelkiant aukštosios mokyklos savanorius arba vietos bendruomenės narius<sup>190</sup>.

Taikant Mediacijos tarnybos modelį Mykolo Romerio universitete, etatiniais universiteto mediatoriais galėtų papildomai dirbti Universitete dėstantys profesionalūs mediatoriai, o savanoriauti vėlgi galėtų Mediacijos programos studentai.

Tačiau mediacijos tarnybos modelis yra labiau pritaikytas didelėms akademinėms institucijoms, kadangi dedikuotos tarnybos, kurioje dirba etatiniai mediatoriai, sukūrimas reikalauja sąnaudų ir nuolatinio ginčų srauto tam, kad mediacijos tarnybos veikla būtų efektyvi. Mediacijos tarnybos veikla yra reaktyvi (palyginti su integruotos ginčų sprendimo sistemos modeliu) ir studentui ne tokia artima bei ne taip betarpiškai prieinama, kaip bendraamžių mediacijos modelis. Taigi mediacijos tarnybos modelis atrodo sunkiai įdiegiamas pirmiausia dėl

---

<sup>188</sup> Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. A thesis submitted to AUT University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts (MA). Auckland: Auckland University of Technology, 2013, p. 65.

<sup>189</sup> Panašios nuomonės laikosi ir William Baginsky, analizuojantis bendraamžių mediacijos praktiką mokyklose – anot jo, ši programa yra vienas iš metodų ir įgūdžių, vienas iš daugelio ginčų sprendimo būdų, kuris turi būti derinamas su kitais, norint sėkmingai įgyvendinti ginčų sprendimo sistemą. Žr. Baginsky, W. *Peer mediation in the UK: a guide for schools*. London: NSPCC Publications and Information Unit, 2004, p. 3.

<sup>190</sup> Račelytė, D. „Mediacija aukštosiose mokyklose“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 461.

neatitikimo universiteto dydžiui ir institucionalizavimo kaštų, kurių ginčų srautas Universitete, tikėtina, nepateisintų.

#### ***4.1.4. Mediacijos klinikos modelis***

Mediacijos klinikos modelis išsiskiria tuo, kad sukuriama mediacijos tarnyba, kuri vienu metu naudojama dviem tikslais – ginčams spręsti ir studentams apmokyti. Fakulteto darbuotojas teikia studentams supervizijas ir būna komediatoriumi.

Šis mediacijos modelis ypač tinkamas toms aukštosioms mokykloms, kur rengiami profesionalūs mediatoriai, todėl bent dalį jo galima būtų pritaikyti Mykolo Romerio universitete, turinčiame modelio įgyvendinimui reikalingus žmogiškuosius išteklius. Modelio privalumas – užtikrinamas nuolatinis tiesioginis ryšys tarp mediacijos teorijos ir praktikos, išskylantys ginčai sulaukia gilaus, įvairiapusiško dėmesio, remiantis įvairiomis teorinėmis priegomis, yra nuolatinė paklausa spręsti išskylančius ginčus. Problemiškesnis šio modelio aspektas yra tas, kad dalis į ginčo situaciją patekusių šalių gali vengti kreiptis į mediacijos kliniką, nenorėdami, kad jų tarpasmeninis ginčas taptų viešo akademinio nagrinėjimo objektu, nepaisant to, kad atvejai naudojami moksliais tyrimams būtų nuasmeninami. Taipogi „Mediacijos klinikos“ pavadinimas Lietuvos kontekste gali kelti asociacijas su psichologinės pagalbos klinika, taigi reikėtų atidžiau pasvarstyti ginčų sprendimo tarnybos pavadinimą.

#### ***4.1.5. Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelis***

Aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centro modelyje dalyviai kreipiasi į centrą ir susitinka su kvalifikuotu darbuotoju, kuris įvertina situaciją ir nukreipia ginčo dalyvius į ginčo sprendimo procesą, labiausiai tinkantį esamai situacijai pagal iškilusios problemos prigimtį, mastą ir kitas aplinkybes. Šis modelis integruoja mediacijos tarnybą su kitomis ginčų sprendimo tarnybomis. Centras veikia kaip savotiškas koordinatorius – kvalifikuotas darbuotojas įvertina situaciją ir nukreipia į geriausiai ginčą galintį išspręsti specialistą. Taip pat skiriamas dėmesys ugdomajai veiklai, elgesio vadovavimui bei ginčo šalių asmeninės atsakomybės stiprinimui.

Vis dėlto modelyje nėra pasitelkiama savanorių pagalba, taigi nelieka betarpiško bendraamžių studentų ryšio sprendžiant ginčus, o ginčo šalims nėra galimybės pačioms rinktis mediatorių. Darytina išvada, kad ginčų sprendimo centro modelis nėra tinkamas Mykolo Romerio universitetui, nes tokia ginčų sprendimo struktūra neleidžia įveiklinti universiteto turimų unikalių žmogiškųjų resursų – profesionalių mediatorių ir mediacijos studentų.

#### ***4.1.6. Mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis***

Šiame modelyje ginčų sprendimas traktuojamas kaip neatskirama aukštosios mokyklos valdymo dalis, skiriant didelį dėmesį ne tik jau iškilusių ginčų sprendimui, bet ir jų prevencijai. Mediacija integruojama į aukštosios mokyklos valdymo sistemą. Mediacija yra vienas iš tos sistemos elementų.

Taigi mediacijos kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elemento modelis yra svarbus tuo, kad į ginčų sprendimą žiūri kompleksiskai, jį integruoja į visą aukštosios mokyklos valdymą ir skiria dėmesį ginčų prevencijai. Vis dėlto dėl paties savo kompleksiskumo ir su tuo susijusių didelių įdiegimo sąnaudų jis susiduria su įgyvendinimo problemomis, kurios daro jį problemiška didelių išteklių neturinčioms aukštosioms mokykloms. Todėl šis modelis Mykolo Romerio universitetui nėra rekomenduotinas.

#### **4.2. Mykolo Romerio universiteto bendruomenei siūlomas mediacijos modelis**

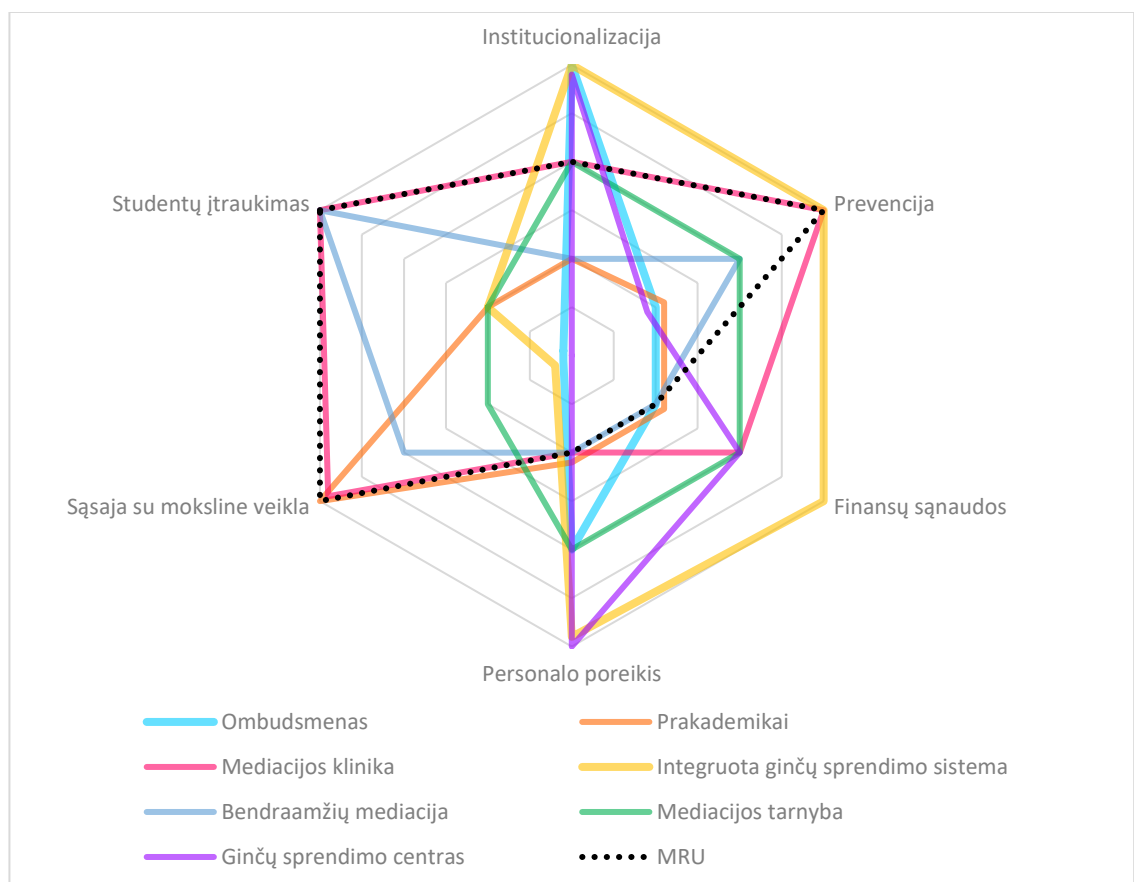
Išanalizavus ir palyginus pasaulinėje praktikoje aukštosiose mokyklose taikomus alternatyvaus ginčų sprendimo modelius, galima daryti išvadą, kad Mykolo Romerio universitetui tikslingiausia įdiegti mediacijos klinikos arba bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelį. Mediacijos klinikos modelis, kaip minėta, išsiskiria tuo, kad sukuriama mediacijos tarnyba, kuri naudojama studentams apmokyti. Fakulteto darbuotojas teikia studentams supervizijas ir būna komediatoriumi, o akademiniai fakulteto darbuotojai ir kitas personalas taip pat naudoja atvejus tolesniems savo moksliniams tyrimams. Abu šie modeliai turi Mykolo Romerio universitetui tinkamų bruožų, todėl galima teigti, jog Mykolo Romerio universiteto bendruomenei būtų palankiausias mediacijos klinikos modelis su bendraamžių / bendradarbių modelio elementais.

Šią išvadą galima patikrinti pamėginus formalizuoti Mykolo Romerio universiteto bendruomenės poreikius ir juos palyginti su pagrindinių mediacijos modelių savybėmis diagramos pagalba (žr. 1 skyriaus 1.3.7. dalį „Mediacijos modelių aukštosiose mokyklose palyginamasis apibendrinimas“). Tiek kokybiniuose interviu išsakytus, tiek iš teisinių dokumentų analizės kylančius Universiteto poreikius galima kiekybiškai formalizuoti taip (skalėje nuo 0 iki 3, kur 0 reiškia visai neišreikštą, o 3 – labai išreikštą poreikį):

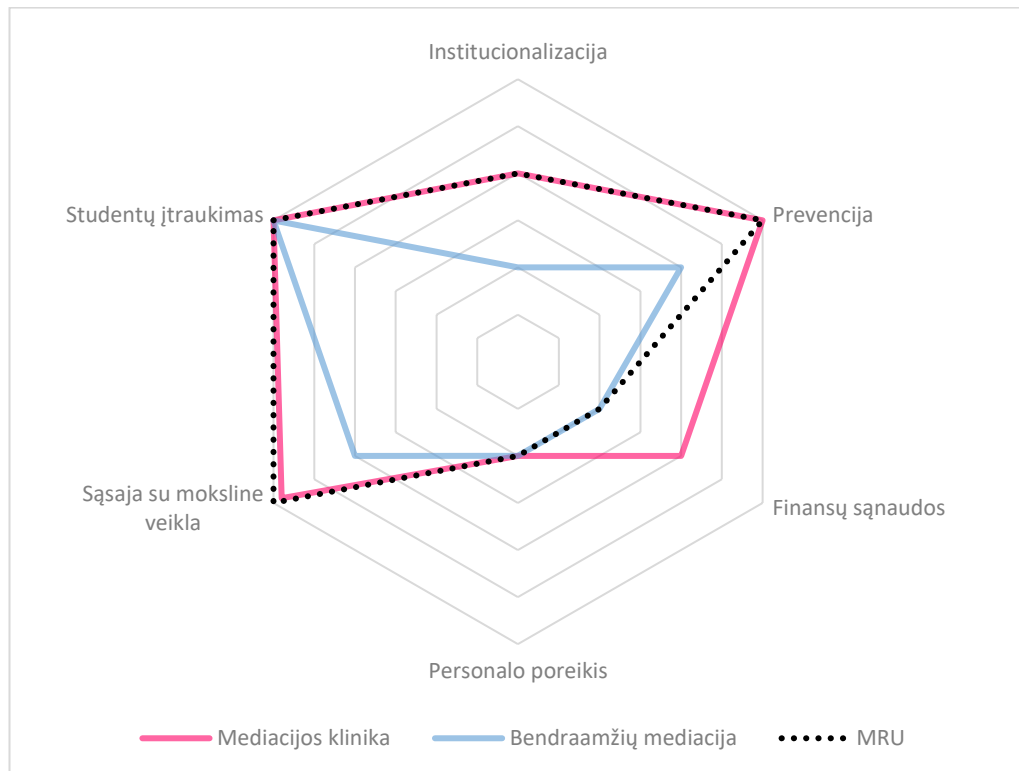
- (1) institucionalizacija – 2 (nes mediacijos institucija Universitetui reikalinga, tačiau, laikantis MRU istorinių tradicijų, pageidautina, kad ji būtų „pilotinė“, turėtų tam tikrą neformalumo laipsnį, nebūtų visiškai institucionalizuota);

- (2) poveikis ginčų prevencijai – 3 (pageidautina, kad mediacijos modelis ne tik reaguotų į jau iškilusius ginčus, bet veiktų ir kaip jų prevencijos institucija);
- (3) finansinių sąnaudų poreikis – 1 (vidutinio dydžio universitetui, koks yra MRU, mediacija neturi sukelti ženklių finansinių sąnaudų);
- (4) personalo poreikis – 1 (dėl tos pačios priežasties, kaip ir aukščiau įvardyta, personalo poreikis turėtų būti minimalus, kaip galima daugiau funkcijų atliekant savanorystės principu);
- (5) sąsaja su moksline veikla – 3 (kadangi MRU tyrinėjama mediacija, pageidautina mediacijos praktikos sąsaja su akademinė veikla);
- (6) studentų įtraukimas – 3 (kadangi MRU yra vykdomos studijos Mediacijos programoje, pageidautina, kad jos studentai turėtų praktikos galimybę; be to, kadangi daugiausia ir aktualiausi ginčai kyla ir ateityje, tikėtina, kils tarp pačių studentų dėl kultūrinių ir religinių skirtumų, studentų įtraukimas yra itin aktualus ir atlieka prevencinę funkciją; galiausiai, veikdami kaip savanoriai, jie padeda Universitetui taupyti lėšas ir žmogiškuosius išteklius).

Tuomet Mykolo Romerio universiteto poreikių mediacijai profilį galima grafiškai sugretinti su egzistuojančių mediacijos modelių atvaizdavimu šioje diagramoje:



Ši diagrama akivaizdžiai patvirtina iškeltą hipotezę, kad Mykolo Romerio universitetui tinkamiausias mediacijos modelis yra mediacijos klinika su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio bruožais, kadangi dauguma aspektų MRU poreikių profilis artimai atitinka mediacijos klinikos modelio profilį, tačiau bent dviem aspektais MRU poreikiai sutampa su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modeliu. Tai dar aiškiau matyti diagramoje, iš kurio pašalinti kitų, toliau nesvarstytinų mediacijos modelių grafiniai profiliai:



Kaip minėta, mediacijos klinikos modelis yra tinkamas toms aukštosioms mokykloms, kur rengiami profesionalūs mediatoriai, todėl adaptavus jį galima būtų pritaikyti ir Mykolo Romerio universitete, turinčiame modelio įgyvendinimui reikalingus žmogiškuosius išteklius. Pagrindinis modelio privalumas yra nuolatinio tiesioginio ryšio tarp mediacijos teorijos ir praktikos, tarp dėstymo ir praktinių užsiėmimų užtikrinimas. Aukštojoje mokykloje kylantys ginčai taikant šį modelį sulaukia gilesnio, visapusiško dėmesio, vadovaujantis ir išbandant skirtingas teorines prieigas. Be to, šio modelio įgyvendinimas užtikrina, kad nuolat bus išylančių ginčų pasiūla jiems spręsti – kitaip negu kituose modeliuose, akademinė bendruomenė tampa suinteresuota, kad ginčai būtų sprendžiami ir neliktų nutylimi.

Problemiškesnį modelio aspektą, kad dalis į ginčo situaciją patekusių šalių gali vengti kreiptis į mediacijos kliniką, nenorėdami, kad jų tarpasmeninis ginčas taptų viešo akademinio nagrinėjimo objektu, galima išspręsti, nuasmeninant atvejus, naudojamus moksliniams tyrimams.

Viena iš kliūčių pasitikėjimui mediacijos klinika, taigi ir jos sėkmingam veikimui, yra pats „klinikos“ pavadinimas, kuris gali sukelti klaidinančias asociacijas su psichologinės pagalbos

klinika. Todėl reikėtų atidžiau pasvarstyti ginčų sprendimo tarnybos pavadinimą. Kadangi į modelį siūloma įterpti bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementų, siūlytina šį modelį, remiantis R. Uscilos interviu išsakyta idėja dėl *Bendraamžių / bendradarbių mediacijos laboratorijos modelio*, vadinti Mediacijos laboratorija.

Universitetui įdiegus mediacijos klinikos modelį su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementais, mediatoriais dirbtų savanoriai, studijuojantys Mediacijos programoje, kur jie jau būna įgiję alternatyvaus ginčo sprendimo žinių ir praktikuojasi medijuoti ginčus seminarų metu. Šie studentai mediatoriai galėtų spręsti ginčus, kuriuose viena iš šalių yra studentų bendruomenės atstovai, kartais koordinuojami ir gaudami supervizijas iš universiteto darbuotojų – profesionalių mediatorių. Siūlytina įvesti studentų mediatorių skatinimo sistemą už ginčų medijavimą – ši savanorystės veikla galėtų būti užskaitoma kaip praktika arba būtų pridėdamas papildomas balas prie studento įvertinimo už mediacijose praleistą nustatytą valandų skaičių. Ginčus, kylančius tarp universiteto darbuotojų, galėtų padėti spręsti Mediacijos programos dėstytojai – profesionalūs mediatoriai.

Svarbus aspektas yra Universiteto aprobuotas viešai skelbiamas ir visiems prieinamas mediatorių ir komediatorių sąrašas, iš kurio norinčios spręsti ginčą šalys galėtų laisvai pasirinkti mediatorius ir komediatorius.

Mediacijos laboratorijos veiklą reglamentuoti galėtų siūlomi Mykolo Romerio universiteto Mediacijos laboratorijos nuostatai<sup>191</sup>.

Taigi Mediacijos laboratorijos modelis turėtų šiuos pagrindinius dėmenis:

1. Universiteto sudarytą visiems prieinamą mediatorių ir komediatorių sąrašą, iš kurio norinčios spręsti ginčą šalys gali laisvai pasirinkti mediatorius ir komediatorius.
2. Ginčams, kuriuose viena iš šalių yra studentai, spręsti būtų pasitelkti Mediacijos programos studentai, su galima dėstytojų supervizija ir / ar komediacija.
3. Ginčams tarp Universiteto darbuotojų spręsti pasitelkiami Mediacijos programą dėstantys profesionalūs mediatoriai.
4. Šio modelio įgyvendinimui Universiteto administracija turėtų sukurti darbo grupę, kuri, remdamasi šio darbo metu parengtais Mykolo Romerio universiteto Mediacijos laboratorijos nuostatais (2 priedas), išanalizuotų aptariamo modelio įdiegimo tolesnius (bei galinčius iškilti čia nenumatytus) praktinius aspektus ir parengtų būtinus administracinius sprendimus. Taip pat turėtų būti atliktos pataisos Mykolo Romerio universiteto teisiniuose

---

<sup>191</sup> Mykolo Romerio universiteto Mediacijos laboratorijos nuostatai, 2 priedas

dokumentuose, išanalizuotuose šio darbo 3 skyriuje (pataisos aptariamose šio skyriaus 4.3. poskyryje). Siekiant įgyvendinti parinktą mediacijos modelį, turėtų būti išspręsti modelio įdiegimo finansavimo būdai, tolimesni jo administravimo klausimai.

Kuomet konkretus ginčas pateikiamas spręsti Mediacijos laboratorijai, jis medijuojamas remiantis bendrosiomis mediacijos taisyklėmis: procesas yra savanoriškas, neformalus, konfidencialus, ginčo nagrinėjimo metu trečioji nešališka šalis (mediatorius) neturi galios priimti sprendimo ginče, tik suteikia pagalbą besiginčijančioms šalims pačioms pasiekti abipusiai palankų taikų ginčo sprendimą bei padeda ateityje šalims išsaugoti santykius<sup>192</sup>.

Veiklos pradžioje Mediacijos laboratorija gali apsiriboti tik ginčų, kylančių Mykolo Romerio universitete medijavimu. Vėliau, jei ši alternatyvaus ginčų sprendimo praktika pasiteisins, galima imti spręsti ginčus iš kitų Lietuvos aukštojo mokslo įstaigų. Atliekant ekspertinius interviu su Lietuvos universitetų atstovais, buvo pažymima, kad tokios pagalbos labai trūksta; nors universitetuose dirba psichologai ir veikia įvairios ginčų sprendimo programos, jų pajėgumai yra nepakankami, o esamos priegios problemos pašalinti negali. Ginčų iš kitų aukštųjų mokyklų sprendimas būtų vertinga praktika Mykolo Romerio universiteto studentams, tai leistų pažinti ginčų įvairovę, su kuria susiduria kitos mokslo įstaigos. Atliekant empirinį tyrimą – ekspertinius interviu su Lietuvos akademinių bendruomenių atstovais, – dauguma kalbintų ekspertų išskyrė aukštosiose mokyklose dažniausiai kylančius ginčus tarp studentų ir dėstytojų bei universitetų administracijos, sąlygotus kultūrinių bei religinių skirtumų.

Reikia pažymėti, kad įdiegus Mediacijos laboratorijos modelį ginčų sprendimui Universitete, išlaikoma galimybė kreiptis į kitą ginčus nagrinėjančią instituciją, numatytą Mykolo Romerio universiteto teisinėje bazėje. Jei šalys nenori dalyvauti mediacijoje ar pasiektas ginčo sprendimo variantas jų netenkina, tuomet galima pasinaudoti formaliais ginčų sprendimo būdais.

#### ***4.2.1. Ginčų medijavimas tarp studentų arba tarp studentų ir dėstytojų, mokslo darbuotojų, administracijos***

Kaip Statutas pažymi, akademinę Universiteto bendruomenę sudaro Universiteto studentai, dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai ir profesoriai emeritai; studentai apibrėžiami kaip asmenys, studijuojantys pagal studijų programas arba doktorantūroje<sup>193</sup>. Statutas akcentuoja, kad studentai turi pareigas, kurių privalo laikytis: laikytis Universiteto statuto, Akademinės etikos

---

<sup>192</sup> Kaminskienė, N. „Mediacijos samprata ir pagrindiniai požymiai“. Kaminskienė, N., Račelytė, D., Tvaronavičienė ir kt. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 7-12.

<sup>193</sup> Statutas, X sk., 103 str., IX sk., 99 str., 100 str., 1, 2, 3 p.

kodekso, kitų teisės aktų ir vidaus tvarkos taisyklių, vykdyti Universiteto institucijų sprendimus, rektoriaus ir dekanų įsakymus, katedrų vedėjų nurodymus<sup>194</sup>.

Jei ginčo šalys nusprendžia kreiptis mediatoriaus pagalbos savo ginčui spręsti, pirmiausia jos išsirenka iš Universiteto parengto mediatorių sąrašo abiem šalims priimtina mediatorių (ir reikalui esant, komediatorių) ir kreipiasi į Mediacijos laboratoriją dėl mediacijos susitikimo organizavimo.

Atvykę į mediaciją, šalys yra pasirašytinai supažindinamos su mediacijos taisyklėmis. Susipažinimas su mediacijos taisyklėmis yra reikalingas savanoriško neformalaus ginčo sprendimo būdo supratimui, sutikimui dalyvauti mediacijoje ir užtikrinimui, jog šalys supranta, kad ginčas bus nagrinėjamas konfidencialiai, o ginčo išsprendimą jos turės užtikrinti pačios, tik padedamos nešališkos trečiosios šalies (mediatoriaus), taip pat ginčo nagrinėjimas galės būti nutrauktas tiek iš besiginčijančių šalių, tiek iš mediatoriaus pusės. Tai gali įvykti ginčui atsidūrus aklavietėje, šalims nesilaikant pagarbaus argumentavimo taisyklių, įžeidinėjant viena kitą, ar dėl kitų priežasčių mediatoriaus arba šalių sprendimu.

Jei ginčas vyksta tarp studentų, jis yra medijuojamas Mediacijos programos studento savanorio. Jei viena iš ginčo šalių yra dėstytojas ar Universiteto administracijos darbuotojas, pasitelkiamas komediatorius – Mediacijos programos dėstytojas, profesionalus mediatorius.

Išklausius ginčo šalių argumentus, mediatoriui padedant ieškoma abiem šalims priimtino ginčo sprendimo. Jei ginčas išsprendžiamas ir pasiekiamas taikus susitarimas, sudaroma sutartis, šalys įsipareigoja jos laikytis.

Mediacijos studentams, dalyvaujantiems Mediacijos laboratorijos veikloje, yra užskaitoma mediacijos praktika. Laboratorijos veiklos koordinavimu rūpinasi patys studentai: jie gali registruoti besikreipiančias šalis ginčų sprendimui, derinti mediacijos grafikus su komediatoriais, pasirūpinti patalpomis, kuriose vyks mediacija, rengti mediacijos susitarimus, taip pat teikti mediacijos paslaugas studentams.

Jei ginčas lieka neišspręstas, tuomet galimas tolimesnis ginčo nagrinėjimas Universiteto vidinėse institucijose ar teisme. Studentas gali kreiptis į Universiteto administraciją, taip pat Universitete veikiančias vidines institucijas, nagrinėjančias ginčus tarp studentų bei administracijos ir kitų darbuotojų<sup>195</sup>. Vidaus tvarkos taisyklės taip pat nurodo institucijas, kur

---

<sup>194</sup> Ten pat, X sk., 113 str., 1, 2, 3 p.

<sup>195</sup> Jei ginčas kyla dėl pažeidžiamos studento teisės rinktis dėstytojus, atsiskaityti už darbus taikydami alternatyvius būdus, jeigu turi negalią, dėl kurios negali atsiskaityti nustatyta tvarka, o alternatyvus atsiskaitymo būdas užtikrina, kad bus pasiekti numatyti tikslai, dėl teisių ir teisėtų interesų pažeidimo, laisvai reikšti mintis ir pažiūras, dalyvauti Universiteto valdymo organuose, rinkti studentų atstovybę ir būti išrinkti į ją, laisvai jungtis į kitas asociacijas, jis gali



studentas gali kreiptis ginčų sprendimui, būtent, teisę kreiptis į Universiteto administraciją, Ginčų tarp studentų bei administracijos ir kitų darbuotojų nagrinėjimo komisiją dėl teisių ir teisėtų interesų pažeidimo<sup>196</sup>. Apeliacijų teikimo ir nagrinėjimo tvarką reglamentuoja Mykolo Romerio universiteto apeliacijų nuostatai<sup>197</sup>.

#### ***4.2.2. Ginčų medijavimas tarp dėstytojų, mokslo darbuotojų ir administracijos***

Kilus ginčiui tarp akademinės bendruomenės ar administracijos atstovų, jei ginčo šalys nusprendžia kreiptis mediatoriaus pagalbos savo ginčiui spręsti, pirmiausia jos iš Universiteto parengto, viešai paskelbto mediatorių sąrašo išsirenka abiem šalims priimtina mediatorių (ir komediatorių, jei mato poreikį) ir kreipiasi į Mediacijos laboratoriją dėl mediacijos susitikimo organizavimo.

Kaip ir studentų ginčių medijavimo atveju, atvykę į mediaciją, šalys yra pasirašytinai supažindinamos su mediacijos taisyklėmis, taip išreikšdamos sutikimą dalyvauti mediacijos procese. Susipažinimas su mediacijos taisyklėmis yra reikalingas savanoriško neformalaus ginčo sprendimo būdo supratimui ir užtikrinimui, jog šalys supranta, kad ginčas bus nagrinėjamas konfidencialiai, o ginčo išsprendimą jos turės užtikrinti pačios, tik padedamos nešališkos trečiosios šalies (mediatoriaus), taip pat ginčo nagrinėjimas galės būti nutrauktas tiek iš besiginčijančių šalių, tiek iš mediatoriaus pusės.

Kai sprendžiamas ginčas tarp dėstytojų, mokslo darbuotojų ar administracijos atstovų, mediacijos paslaugą teikia Mediacijos programos dėstytojas – profesionalus mediatorius. Organizaciniais klausimais rūpinasi studentai Mediacijos laboratorijos savanoriai: jie suderina laiką, parūpina mediacijai tinkamas patalpas.

Išklausius ginčo šalių argumentus, padedant mediatoriui ieškoma abiem šalims priimtino ginčo sprendimo. Jei ginčas išsprendžiamas ir pasiekiamas taikus susitarimas, sudaroma sutartis, šalys įsipareigoja jos laikytis.

Jei ginčas atsiduria aklavietėje arba šalys atsisako tęsti mediaciją ir ginčas lieka neišspręstas, išlieka galimas tolimesnis ginčo nagrinėjimas Universiteto vidinėse institucijose ar teisme.

Jei dėstytojo, mokslo ar administracijos darbuotojo ginčas su Universiteto administracija kilo dėl dėstytojų ir mokslo darbuotojų parinkimo konkursų rezultatų, ar galimai buvo pažeistos

---

kreiptis į Universiteto administraciją, ginčų tarp studentų bei administracijos ir kitų darbuotojų nagrinėjimo komisiją. Žr. Statutą, X sk., 111 str., 5, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15 p.

<sup>196</sup> VTT, VI sk., 26 str., 1, 2, 7, 9, 12, 13, 15 p.

<sup>197</sup> Apeliacijų nuostatai, I sk., 1 str., 2 str. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 p.

atrinkimo procedūros, atestacijos rezultatų, galimų atestacijos procedūros pažeidimų, jis gali teikti apeliaciją Darbo ginčų komisijai<sup>198</sup>. Jeigu ginčo šalis mano, kad buvo pažeisti jos interesai, apibrėžti Akademinės etikos kodekso ir mediacijos būdu ginčo išspręsti nepavyko, ji gali kreiptis į Akademinės etikos priežiūros komisiją. Taip pat šalys visuomet turi galimybę ginčą nagrinėti teisme.

#### **4.3. Reikalingi Mykolo Romerio universiteto veiklą reguliuojančių teisės aktų pakeitimai**

Norint įdiegti Mediacijos laboratorijos ginčų sprendimo modelį Universitete, tikslinga papildyti Universiteto teisinę bazę. Visų pirma reikalingas strateginis Universiteto vadovybės sprendimas dėl šios ginčų sprendimo institucijos įsteigimo. Mediacijos laboratoriją steigiantis teisės aktas (tikėtina, Rektoriaus įsakymas) apibrėžtų ir jos veiklai reikalingų žmogiškųjų resursų ir patalpų mediacijos veiklai vykdyti suteikimą. 2 šio darbo priede pateiktas Mediacijos laboratorijos nuostatų projektas, kuriuo Mediacijos laboratoriją steigiantis Universiteto teisės aktas, *mutatis mutandis*, galėtų vadovautis.

Kitų Mykolo Romerio universiteto veiklą reguliuojančių teisės aktų pakeitimų suvestinė pateikiama 5 lentelėje.

#### **5 LENTELĖ. Mediacijos laboratorijos steigimui reikalingi teisės aktų pakeitimai**

<b>TEISĖS AKTAS</b>	<b>AR REIKALINGI PAKEITIMAI</b>	<b>TEISINIO REGULIAVIMO ASPEKTAI, SVARBŪS MEDIACIJOS TAIKYMUI, SIŪLOMŲ PAKEITIMŲ POBŪDIS</b>
<b>LR Mokslo ir studijų įstatymas</b>	Ne	–
<b>Mykolo Romerio universiteto statutas</b>	Taip	Papildyti nuostata, kad ginčui jau pasiekus Ginčų nagrinėjimo komisiją, ginčo šalims būtų pasiūlyta galimybė kilusį ginčą spręsti mediacijos pagalba. Numatyti galimybę šalių ginčus prieš kreipiantis į Komisiją spręsti mediacijos būdu.
<b>Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas</b>	Taip	Numatyti galimybę šalių ginčus spręsti mediacijos būdu prieš kreipiantis į Komisiją. Papildyti nuostata, kad ginčui, kuriam tinkamas alternatyvus išsprendimo būdas, pasiekus Komisiją, ginčo šalims būtų rekomenduojama ginčą spręsti mediacijos pagalba.
<b>Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų</b>	Taip	Šia tvarka reguliuojami ginčai dažniausiai turi griežtai formalų teisinį pobūdį, todėl čia galimo mediacijos vaidmens nenumatoma. Tačiau Komisijai svarstant pasiūlymus dėl darbo užmokesčio dėstytojams, mokslo ir akademinų padalinių darbuotojams, personalui, yra tikimybė kilti ginčams, kurie gali būti sprendžiami mediacijos būdu. Taigi tikslinga numatyti galimybę

<sup>198</sup> DGK reglamentas, III sk., 7 srt.

<b>parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarka</b>		šalims spręsti ginčą mediacijos būdu, prieš teikiant apeliaciją Darbo ginčų komisijai.
<b>Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklės</b>	Taip	Su šių Taisyklių reguliavimo sritimi susiję daugiausia kylančių ginčų, kuriuos gali padėti išspręsti mediacija. Apibrėžti galimybę dėl šių Taisyklių nuostatų kylančius ginčus spręsti pasitelkiant mediacijos pagalbą.
<b>Mykolo Romerio universiteto studijų tvarka</b>	Taip	Ši Tvarka reguliuoja daug situacijų, dėl kurių kyla ginčai akademinėje bendruomenėje. Į jos nuostatus įtraukti galimus neformalius ginčų sprendimo mechanizmus mediacijos pagalba.
<b>Pavyzdiniai Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatai</b>	Taip	Sukūrus ir įdiegus Universitete mediacijos modelį, atsirastų papildomos veiklos. Papildyti fakultetų uždavinius, funkcijas, ir veiklos organizavimą. Į fakulteto atliekamas funkcijas įtraukti mediacijos veiklą. Numatyti įdiegiamo mediacijos modelio perspektyvas Universiteto bendruomenėje kylančių ginčų sprendimo gerinimui tobulinant ir įgyvendinant fakulteto studijų ir mokslinės veiklos strategijas.
<b>Mykolo Romerio universiteto Tipiniai fakulteto studentų skyriaus nuostatai</b>	Taip	Papildyti nuostata, kad teikiant vadybinę, organizacinę, metodinę ir informacinę paramą fakulteto studentams, klausytojams, dėstytojams, būtų numatyta galimybė kilus ginčams šalims suteikti informaciją apie mediacijos galimybę Universitete.
<b>Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodeksas</b>	Taip	Kodekso apibrėžtos akademinės bendruomenės vertybės stiprina prielaidas mediacijos kaip ginčų sprendimo mechanizmo diegimui. Papildyti Akademinės etikos kodekso nuostatus dėl ginčų sprendimo mediacijos būdu, ypač kylant ginčams dėl lygių galimybių principų, diskriminacijos, asmeniškumo, priekabiavimo, piktnaudžiavimo valdžia.
<b>Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos darbo reglamentas ir Atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarka</b>	Taip	Papildyti nuostata dėl rekomendacijos ir / arba būtinybės naudoti mediaciją ginčo sprendimui, jei ginčas kilo dėl galimo nešiorkštaus Akademinės etikos kodekso normų pažeidimo. Taip pat papildyti nuostata, kad komisija, gavusi pranešimą dėl kilusio ginčo, šalims pasiūlytų galimybę ginčą pirmiausia spręsti mediacijos būdu.
<b>Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatai</b>	Taip	Apeliacijų nuostatai reguliuoja apeliavimą dėl formalių sprendimų, taigi čia įmanoma tik formali ginčų nagrinėjimo tvarka, o mediacija tiesiogiai negali būti taikoma. Tačiau mediacija gali būti taikoma tais atvejais, kai pateikiamos neargumentuotos ar subjektyvia nuomone pagrįstos apeliacijos, nes pats jų pateikimo faktas liudija ginčą akademinėje bendruomenėje. Papildyti nuostata dėl galimybės šalims spręsti kilusį ginčą mediacijos būdu tokiais atvejais.

Šis mediacijos modelis veiklos pradžioje galėtų būti skirtas tik Universiteto bendruomenėje kylančių ginčų sprendimui. Jei Mediacijos laboratorijos praktika pasiteisintų, galima imti spręsti ginčus iš kitų Lietuvos aukštojo mokslo įstaigų ar šį modelį multiplikuoti į kitas Lietuvos aukštąsias mokyklas, nes iš ekspertinių interviu galima spręsti, kad tokios pagalbos jų akademinėms bendruomenėms labai trūksta.

Kaip matyti iš pasaulinės praktikos, įdiegus mediacijos modelį, aukštosios mokyklos bendruomenė sumažina skaičių ginčų, tenkančių formalioms ginčų sprendimo komisijoms, bent dalį ginčų išsprendžia greičiau, o taip pat gali išvengti bylinėjimosi teismuose ir su tuo susijusių galimų reputacinių, žmogiškojo ir socialinio kapitalo, finansinių nuostolių. Be to, tokioje atmosferoje, kur nebijoma išsakyti savo nuomonės, skatinama išklausymo kultūra, ugdomas ir bendruomenės tarpusavio pasitikėjimas, o tai taip pat veikia kaip ginčų prevencijos priemonė. Tačiau pirmiausia alternatyviu ginčų sprendimo būdu siekiama išlaikyti gerus santykius akademinėje bendruomenėje, o tai padeda susitelkti į pagrindinį aukštosios mokyklos uždavinį – mokslo ir studijų kokybę.

## IŠVADOS

Darbe buvo išsamiai analizuota teorinė literatūra, nagrinėjanti mediacijos taikymą aukštosiose mokyklose. Atlikus ekspertų interviu dėl ginčų, kylančių Lietuvos aukštosiose mokyklose, ir jų sprendimo galimybių, išanalizavus Mykolo Romerio universiteto teisinius dokumentus, aktualius ginčų sprendimo tematikai, ir išnagrinėjus galimus alternatyvius ginčų nagrinėjimo modelius jų pritaikomumo, tikslingumo ir galimybės juos įdiegti Mykolo Romerio universitete aspektu, buvo pasiektos šios išvados:

1. Nors aukštosios mokyklos akademinėje bendruomenėje kylantys ginčai teorinėje literatūroje yra pripažįstami kaip rimta problema, galinti reikšmingai trukdyti aukštosios mokyklos mokslinei veiklai bei studijų procesui ir sukelti ilgalaikių neigiamų padarinių, Lietuvos aukštosiose mokyklose, kurių atstovai buvo apklausti ekspertiniame interviu, šie ginčai yra traktuojami kaip natūrali, neišvengiama aukštosios mokyklos gyvenimo dalis. Į akademinėje bendruomenėje kylančius ginčus nėra linkstama žiūrėti kaip į problemą, kuriai reikalingi tiksliniai sprendimo būdai ir mechanizmai. Todėl ginčams spręsti yra sukurti tik formalūs mechanizmai (Mykolo Romerio universiteto atveju, ginčai sprendžiami per Darbo ginčų komisiją, Akademinės etikos komisiją, apeliacijų procedūras ir pan.), kurie nėra pritaikomi daugumai akademinėje bendruomenėje kylančių ginčų. Mediacija ir kiti neformalūs tiksliniai ginčų sprendimo būdai nėra taikomi. Galima daryti išvadą, kad didžioji dalis ginčų paliekami savieigai su visomis iš to plaukiančiomis neigiamomis pasekmėmis.
2. Lietuvos aukštųjų mokyklų, kurių atstovai buvo apklausti ekspertiniame interviu, ir, konkrečiai, Mykolo Romerio universiteto akademinėje bendruomenėje kyla tie patys ginčai, kurie dažniausiai fiksuojami teorinėje literatūroje: dėl studentų vertinimo rezultatų, dėstytojų atestacijų, bendrabučių taisyklių pažeidimų. Tačiau ypač aktualūs yra ginčai, kylantys ir galintys kilti dėl kultūrinių skirtumų (a) tarp tarptautinių studentų ir administracijos, (b) tarp tarptautinių studentų ir dėstytojų, (c) tarp tarptautinių studentų ir Lietuvos studentų, (d) tarp skirtingų tarptautinių studentų grupių. Kadangi ženklus tarptautinių studentų dalyvavimas yra palyginti naujas reiškinys, aukštosios mokyklos neturi išvysčiusios mechanizmų kylantiems ginčams spręsti. Kita vertus, jeigu šie ginčai nebus kryptingai sprendžiami, jie turi didelį potencialą neigiamai paveikti studijų procesą ir aukštosios mokyklos įvaizdį bei reputaciją. Dėl vis didėjančio studijų tarptautiškumo ir globalizacijos procesų įtakos, tikėtina, šių ginčų ateityje tik gausės, o jų operatyvaus ir taikaus išsprendimo svarba vis labiau augs.

3. Mediacija kaip alternatyvus ginčų sprendimo būdas yra geriausias mechanizmas aukštosios mokyklos akademinėje bendruomenėje kylantiems ginčams spręsti, kadangi mediacija – tai neformalus, konfidencialus procesas, kurio metu nešališka trečioji šalis padeda besiginčijančioms šalims pasiekti abipusiai priimtina sprendimą. Šalims mediacijos būdu išsprendus ginčą, yra didelė galimybė išsaugoti santykius, mediacijos procesas yra orientuotas į ateitį, todėl ypač tinkamas spręsti ginčams akademinėse bendruomenėse, kur bendruomenės solidarumas yra svarbi kasdienio akademinio darbo prielaida.
4. Atsižvelgus į tai, kad Mykolo Romerio universitetas (a) yra aukštoji mokykla, pasižyminti dideliu studijų tarptautiškumu ir turinti daug tarptautinių studentų; (b) yra vidutinio dydžio (o tarptautiniame kontekste – nedidelė) aukštoji mokykla, neturinti didelių resursų naujoms tikslinėms ginčų sprendimo institucijoms kurti savo viduje; (c) turi Mediacijos programą, kurioje dėstantis akademinis personalas yra profesionalūs mediatoriai ir vykdo mokslo veiklą mediacijos srityje, darytina išvada, kad tinkamiausias mediacijos modelis Mykolo Romerio universitetui yra mediacijos klinika (su bendraamžių / bendradarbių modelio elementais), kurios steigimas nereikalauja didelių finansinių ir administracinių resursų, kuri į savo veiklą įtraukia savanorišku pagrindu veikiančius mediacijos studentus bei dėstytojus, galėjančius joje vykdomą mediacijos praktiką panaudoti savo mokslinėje veikloje. Kultūriniu požiūriu diversifikuota, didelį tarptautinį elementą turinti studentų bendruomenė užtikrina tiek mediacijos klinikos svarbą pačiai aukštajai mokyklai, tiek ir tai, kad mediacijos klinika turės pakankamai atvejų analizei.

## REKOMENDACIJOS

1. Rekomenduotina Mykolo Romerio universitetui sistemingai ir tikslingai taikyti mediaciją ginčams, kylantiems tarp pačių studentų, studentų ir akademinio personalo ar administracijos, akademinio personalo ir administracijos viduje spręsti.
2. Rekomenduotinas mediacijos modelis – mediacijos klinika su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementais.
3. Rekomenduotinas mediacijos tarnybos pavadinimas – Mediacijos laboratorija.
4. Rekomenduotina sudaryti ir paskelbti viešus mediatorių ir komediatorių sąrašus, į kuriuos, kilus ginčui, galėtų kreiptis pagalbos sprendžiant ginčą akademinės bendruomenės nariai. Į mediatorių ir komediatorių sąrašus įtraukti Universiteto Mediacijos programos studentus savanorius ir profesionalius mediatorius, dėstančius Mediacijos programą.
5. Rekomenduotina sudaryti Mykolo Romerio universiteto darbo grupę, kuri, remdamasi šio darbo išvadomis ir pasiūlytais Mediacijos laboratorijos nuostatais (2 priedas) išspręstų Mediacijos laboratorijos teisinio statuso, valdymo, finansinio ir administracinio aprūpinimo bei jos inkorporavimo į Mykolo Romerio universiteto teisinę bazę klausimus.

## LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### *Darbe naudojami šaltinių trumpiniai ir trumpieji pavadinimai:*

<b>AE kodeksas</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodeksas</i>	<b>MSĮ</b>	<i>LR Mokslo ir studijų įstatymas</i>
<b>AEPK reglamentas</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos darbo reglamentas</i>	<b>PVAT</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų Universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarka</i>
<b>AE tyrimų tvarka</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarka</i>	<b>SSN</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Tipiniai fakulteto studentų skyriaus nuostatai</i>
<b>Apeliacijų nuostatai</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatai</i>	<b>Statutas</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Statutas</i>
<b>DGK reglamentas</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Darbo ginčų komisijos reglamentas</i>	<b>Studijų tvarka</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto Studijų tvarka</i>
<b>Fakulteto nuostatai</b>	<i>Pavyzdiniai Mykolo Romerio universiteto fakulteto nuostatai</i>	<b>VTT</b>	<i>Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklės</i>

### Šaltiniai

1. Europos mediatorių elgesio kodeksas. 2004. P. 1-4. [Žiūrėta 2020.05.07.] <[http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos\\_mediatori%C5%B3\\_elgesio\\_kodek.pdf](http://www.vilniausarbitrazas.lt/lib/manage/upload/Europos_mediatori%C5%B3_elgesio_kodek.pdf)>.
2. LR Mokslo ir studijų įstatymas. [Žiūrėta 2020.05.07.] <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430>>.
3. Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos kodeksas, patvirtintas Mykolo Romerio universiteto Senato 2015 m. birželio 2 d. nutarimu Nr. 1SN-39.
4. Mykolo Romerio universiteto Akademinės etikos priežiūros komisijos Darbo reglamentas, patvirtintas Mykolo Romerio universiteto Rektoriaus 2019 m. birželio 28 d. įsakymu Nr. 1I-180.
5. Mykolo Romerio universiteto Apeliacijų nuostatai, patvirtinti Mykolo Romerio universiteto Senato 2013 m. spalio 15 d. nutarimu Nr. 1SN-7.



6. Mykolo Romerio universiteto Atliekamų akademinės etikos pažeidimų, pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo tyrimų tvarka, patvirtinta Mykolo Romerio universiteto Rektoriaus 2019 m. balandžio 17 d. įsakymu Nr. 1I-90.
7. Mykolo Romerio universiteto Darbo ginčų komisijos darbo reglamentas, patvirtintas Mykolo Romerio universiteto Rektoriaus 2019 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. 1I-174.
8. Mykolo Romerio universiteto dėstytojų, mokslo, administracijos ir kitų universiteto veiklą užtikrinančių darbuotojų parinkimo, vertinimo ir atestacijų tvarka, patvirtinta Mykolo Romerio universiteto senato 2013 m. lapkričio 26 d. nutarimu Nr. 1SN-11.
9. Mykolo Romerio universiteto Statutas. [Žiūrėta 2020.05.07.]  
<[https://www.mruni.eu/lt/universitetas/apie\\_mru/dokumentai/statutas/](https://www.mruni.eu/lt/universitetas/apie_mru/dokumentai/statutas/)>.
10. Mykolo Romerio universiteto Studijų tvarka, patvirtinta Mykolo Romerio universiteto Senato 2011 m. sausio 27 d. nutarimu Nr. 1SN-17.
11. Mykolo Romerio universiteto Tipiniai fakulteto studentų skyriaus nuostatai, patvirtinti Mykolo Romerio universiteto Rektoriaus 2013 m. sausio 30 d. įsakymu Nr. 1I-157.
12. Mykolo Romerio universiteto vidaus tvarkos taisyklės, patvirtintos Mykolo Romerio universiteto Tarybos 2015 m. birželio 16 d. nutarimu Nr. 1UT-15.
13. Pavyzdiniai Mykolo Romerio universiteto Fakulteto nuostatai, patvirtinti Mykolo Romerio universiteto Senato 2007 m. lapkričio 14 d. nutarimu Nr. 1SN-21.

## Literatūra

14. Alcover, C.-M. Ombudsing in Higher Education: A Contingent Model for Mediation in University Dispute Resolution. *The Spanish Journal of Psychology*. 2009, Vol. 12, p. 275-287.
15. Baginsky, W. *Peer mediation in the UK: a guide for schools*. London: NSPCC Publications and Information Unit, 2004. 31 psl.
16. Bayod, J. M. „All about being a campus ombudsman at a Spanish university”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 193-200.
17. Behrens, R. *Being an Ombudsman in Higher Education. A Comparative Study*. ENOHE Monograph. Vienna, 2017. 100 pages.
18. Čiuladienė, G. Gabių vaikų situacija mokykloje: konfliktinė sąveika su bendraklasiais ir mokytojais ir jos korekcija. *Acta paedagogica Vilnensia*, 2012, T. 28, p. 133-147.

19. Čiuladienė, G. Konstruktyvus konfliktų sprendimas kaip socializacijos sąlyga. *Religijos vaidmuo asmens socializacijai*. Respublikinė mokslinė-praktinė konferencija : pranešimai / Stasio Šalkauskio kolegija. Kaunas : Technologija, 2008, p 52-58.
20. Čiuladienė, G. *Paauglių konfliktai ir jų sprendimas ugdymo realybėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 224 psl.
21. Day, C. *Conflict Resolution Processes in New Zealand Universities*. A thesis submitted to AUT University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts (MA). Auckland: Auckland University of Technology, 2013. IV+109 psl.
22. Evans, E.; Schmidt-McCleave, R. Collaboration: the new frontier in dispute resolution – what does this mean for schools and how can schools be more creative in their approach to dispute resolution? ANZELA 25th Annual Conference paper. 2016, p. 1-15.
23. Fournier, G. „University mediation a la Francaise: The Rennes1 Example”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 118-125.
24. Girard, K.; Koch, S. J. *Conflict Resolution in the Schools: A Manual for Educators*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996. 187 pages.
25. Goldberg, S. B.; Sander, F. E. A.; Rogers, N. H.; Cole S. R. *Dispute Resolution – Negotiation, Mediation and Other Processes*. 6th edition. New York: Wolters Kluwer, 2012. 736 pages.
26. Harris, N. Resolution of student complains in higher education institutions. *Legal Studies*. 2007, Vol. 27, No 4, p. 566-603.
27. Harrison, T. R. What is success in ombuds processes? Evaluation of a university ombudsman. *Conflict Resolution Quarterly*. 2004, Vol. 21, p. 313-335.
28. Herfs, P.; Teppema, S. The Merits of a Staff Ombudsman in Higher Education. *The Journal of California Caucus of College and University Ombuds*. 2014, Vol. 11, No 2, p. 1-8.
29. International Ombudsman Association Ombuds Program [žiūrėta 2020.05.02], <[https://www.ombudsassociation.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=253:ioa-ombuds-program&catid=20:site-content&Itemid=230](https://www.ombudsassociation.org/index.php?option=com_content&view=article&id=253:ioa-ombuds-program&catid=20:site-content&Itemid=230)>.
30. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė, A.; Mienkowska-Norkienė, R.; Atutienė, E.; Štaraitė-Barsulienė, G.; Saudargaitė, I.; Uscila, R.; Banys, A.; Langys, E.; Pečkys, V.; Špokas, E.; Čiuladienė, G.; Aleknonis, G. *Mediacija. Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. 604 psl.
31. Kaplin, W. A.; Lee, B. A. *The Law of Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2013, Vol. 1-2. 2128 pages.

32. Karp, D. R.; Allena, T. (eds.). *Restorative Justice on the College Campus. Promoting Student Growth and Responsibility, and Reawakening the Spirit of Campus Community*. Springfield (Ill.): Charles C Thomas, 2004. 290 pages.
33. Katsara, O. The Use of the Ombudsman's Services for Alleviating International Students' Difficulties. *Journal of International Students*. 2015, Vol. 5, p. 260-270.
34. Katz, N. H.; Sosa, K. J.; Kovack, L. N. Ombuds and Conflict Resolution Specialists: Navigating Workplace Challenges in Higher Education. *Journal of the International Ombudsman Association*. 2018, Vol. 11, p. 1-41.
35. Keashly, L.; Neuman, J. H. Faculty Experiences with Bullying in Higher Education. Causes, Consequences, and Management. *Administrative Theory & Praxis*. 2010, Vol. 32(1), p. 48–70.
36. Klingel, S.; Maffie, M. Conflict Management Systems in Higher Education: A Look at Mediation in Public Universities. *Dispute Resolution Journal*. 2011, Vol. 66, Iss. 3, p. 12-14, 17.
37. Koster F. „A Paper on the Role of the Ombudsman in Higher Education” (interaktyvus). S.a. [Žiūrėta 2020.05.07.] <[https://www.researchgate.net/publication/234668720\\_A\\_Paper\\_on\\_the\\_Role\\_of\\_the\\_Ombudsman\\_in\\_Higher\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/234668720_A_Paper_on_the_Role_of_the_Ombudsman_in_Higher_Education)>.
38. Lawson Taylor, S. Conflict Resolution. *Student Services – A Handbook for the Profession* (ed. Komives, S. R.; Woodard, D. B., Jr.). (4th edition). San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2003, p. 525-538.
39. Lupton, D. K. Resolving Faculty Disputes: The Education Ombudsman Proposal. *Innovative Higher Education*. 1984, Vol. 8, p. 94–107.
40. Martinez, J. A.; Sher, K. J.; Krull, J. L.; Wood, P. K. Blue-Collar Scholars?: Mediators and Moderators of University Attrition in First-Generation College Students, *Journal of College Student Development*. 2009, Vol. 50(1), p. 87–103.
41. Moffat, Ch. Learning „Peace Talk” in Northern Ireland: Peer Mediation and some Conceptual Issues Concerning Experiential Social Education. *Pastoral Care*, 2004, December, p. 13-21.
42. Newhart M. J. *Ombudsmen in Higher Education: Similarities, Divergences, and the Rise of Alternative Dispute Resolution*. A Thesis Presented to the Faculty of the Graduate School of Cornell University In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science (interaktyvus). 2007. 108 pages. [Žiūrėta 2020.05.07.] <<https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/8147/NewhartMSThesis.pdf?sequence=1>>.

43. Nyabadza, R. „Hosting an International Student”. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009, p. 104-106.
44. Orme-Johnson, C.; Cason-Snow, M. *Basics Mediation Training. Trainer's Manual* (interaktyvus). Massachusetts Institute of Technology, 2002 [žiūrėta 2020.05.07]. <[http://www.campus-adr.org/cr\\_services\\_cntr/mit\\_all.pdf](http://www.campus-adr.org/cr_services_cntr/mit_all.pdf)>
45. Reddy, M.; Leidenfrost, J. (eds.). *Universities, Students and Justice*. ENOHE Occasional Paper Nr. 5. Vienna, 2009. 380 pages.
46. Sellman, E. Peer mediation services for conflict resolution in schools: What transformations in activity characterise successful implementation? *British Educational Research Journal*. 2011, Vol. 37, p. 45-60.
47. Sun, J. C. University Officials as Administrators & Mediators: The Dual Role Conflict & Confidentiality Problems. *Brigham Young University Education and Law Journal*. 1999, Vol. 19, p. 19-50.
48. Suping, S.; Yangyong Y. „The Protection of Student Rights in Higher Education Institutions”, ANZELA 25th Annual Conference paper. 2016, p. 1-8.
49. Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving and Managing Conflicts in Academic Communities: The Emerging Role of the „Pracademic”. *Negotiation Journal*. 2001, Vol. 17, p. 245–255.
50. Volpe, M. R.; Chandler, D. Resolving Conflicts in Institutions of Higher Education: Challenges for Pracademics. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 8. 1999. 13 pages.
51. Warters, W. C. *The History of Campus Mediation Systems: Research and Practice*. *Georgia State University College of Law Reading Room CNCR-Hewlett Foundation Seed Grant White Papers*. Paper 10. 1999. 23 pages.
52. Warters, W. C. Making the Case for Campus Mediation. *The Fourth R*. 1995, Vol. 55 (February/March), p. 1, 9-11.
53. Warters, W. C. *Mediation in campus community: designing and managing effective programs*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2000.
54. Yarn, D. Designing a Conflict Management System for Higher Education: A Case Study for Design in Integrative Organizations. *Conflict Resolution Quarterly*. 2014, Vol. 32, p. 83-105.

**Adomėnienė V.** Mediacijos taikymo modelio Mykolo Romerio universiteto bendruomenei sukūrimas / Mediacijos programos magistro baigiamasis darbas. Vadovas – doc. dr. Natalija Kaminskienė. – Mykolo Romerio universitetas, Mykolo Romerio Teisės mokyklos Privatinės teisės institutas, 2020.

## **ANOTACIJA**

Baigiamajame magistro darbe analizuojami skirtingi alternatyvaus ginčų sprendimo (mediacijos) modeliai aukštosiose mokyklose, nagrinėjama ginčų ir ginčų sprendimo situacija Lietuvos aukštosiose mokyklose, ginčų sprendimo aspektu analizuojama Mykolo Romerio universiteto teisinė bazė ir pasiūlomas Mykolo Romerio universiteto akademinėje bendruomenėje kylančių ginčų sprendimo modelis taikant mediacijos klinikos modelį su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementais.

**Prasminiai žodžiai:** mediacija, ginčai, alternatyvus ginčų sprendimas, universitetas, aukštoji mokykla, akademinė bendruomenė, Mykolo Romerio universitetas.

**Adomėnienė V.** Creation of an applied mediation model for Mykolas Romeris University community / Master's Thesis in Mediation programme. Supervisor doc. dr. Natalija Kaminskienė. – Mykolas Romeris University, Mykolas Romeris Law School, Institute of Private Law, 2020.

## **ANNOTATION**

Concluding Master's Thesis analyzes different models of alternative dispute solution (mediation) adopted at universities, surveys the situation with disputes and dispute resolution at the Lithuanian universities, and analyzes the legal documents of Mykolas Romeris University from the vantage point of dispute resolution, proposing dispute resolution model for Mykolas Romeris University academic community based on mediation clinic with some elements of peer mediation model.

**Key words:** mediation, alternative dispute resolution, university, higher education, academic community, Mykolas Romeris University.

## SANTRAUKA

Baigiamojo magistro darbo tikslas – atskleisti mediacijos, kaip aukštosios mokyklos ginčų sprendimo būdo taikymo galimybę, ir sukurti mediacijos taikymo modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei. Aukštosioms mokykloms šalia bendro pobūdžio ginčų, būdingų visoms organizacijoms (dėl santykių, asmenybių, teritorijos, galios bei resursų), aktualūs ginčai, kylantys dėl akademinio darbo ir studijų specifikos – dėl pasikeitusios studento socialinės aplinkos, didėjančio studijų tarptautiškumo ir juos lydinčių kultūrinių bei psichologinių barjerų, prisitaikymo problemų; ginčai dėl išsiplėtusios teisių sampratos, dėl seksualinio priekabiavimo, patyčių ir terorizavimo, galiausiai, dėl tokių specifinių akademinė aplinkybių, kaip universiteto reorganizacija, akademinio personalo veiklos rodikliai, grantai, intelektinė nuosavybė, pozityvi diskriminacija, informacijos laisvė ir pan. Kaip rodo teorinės literatūros ir aukštųjų mokyklų praktikos analizė, akademinėje veikloje kylančių ginčų specifiką geriausiai atliepia ir juos veiksmingiausiai sprendžia būtent alternatyvaus ginčų sprendimo metodai. Mokslo darbe analizuojami pagrindiniai mediacijos taikymo aukštosiose mokyklose modeliai – mediacija kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcija (ombudsmeno tarnyba), bendraamžių / bendradarbių mediacija, mediacijos tarnyba, mediacijos klinika, aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centras, mediacija kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elementas – ir jų diegimo bei taikymo specifika. Kokybiniuose ekspertiniuose interviu išryškinta ginčų sprendimo situacija analizuojamose Lietuvos aukštosiose mokyklose, konstatuojant, kad itin aktualūs tampa ginčai, kylantys ir galintys kilti dėl kultūrinių skirtumų tarp tarptautinių studentų ir administracijos, tarp tarptautinių studentų ir dėstytojų, tarp tarptautinių studentų ir Lietuvos studentų, tarp skirtingų tarptautinių studentų grupių. Taip pat konstatuota, jog alternatyvus ginčų sprendimas analizuojamose aukštosiose mokyklose šiuo metu nėra taikomas, tačiau poreikis jam yra. Išanalizavus Mykolo Romerio universiteto teisinius dokumentus, susijusius su ginčų sprendimu, ir palyginus mediacijos taikymo alternatyvas, pasiūlytas Mykolo Romerio universiteto veiklos specifikai tinkamiausias mediacijos modelis – mediacijos klinika su bendraamžių / bendradarbių mediacijos modelio elementais.

## SUMMARY

The aim of the final master's thesis is to research the possibilities of applying mediation as a method of dispute resolution at higher education institutions, as well as to create a model for the application of mediation to the Mykolas Romeris University academic community. In addition to general disputes common to all organizations (regarding relationships, personalities, territory, power, and resources), higher education institutions are faced with disputes arising from the specific nature of academic research and studies. Disputes arise due to the changed student social environment, increasing internationality of studies and concomitant cultural and psychological barriers, adaptation problems; disputes arise owing to the expanded concept of rights, because of sexual harassment, bullying and victimization, and finally, because of specific academic circumstances such as university reorganization, academic staff performance, grants, intellectual property, positive discrimination, freedom of information, etc. As the analysis of the scholarly literature and the practice of higher education institutions shows, the specifics of disputes arising in academic activities are best responded to, and resolved most effectively by, the methods of alternative dispute resolution. The research analyzes the main models of mediation in higher education institutions – mediation as a function of higher education service (ombudsman office), peer mediation, mediation service, mediation clinic, higher education dispute resolution center, mediation as an element of integrated dispute resolution system – and their implementation and application specifics. Qualitative expert interviews highlighted the dispute resolution situation in the analyzed Lithuanian higher education institutions, stating that disputes arising and likely to arise due to cultural differences between international students and administration, between international students and academics, between international students and Lithuanian students, as well as between different international groups of students. It was also stated that alternative dispute resolution is not currently applied in the analyzed higher education institutions, but there is a need for it. After analyzing the legal documents of Mykolas Romeris University related to dispute resolution and comparing the alternative models of mediation, the most appropriate mediation model for the specific needs of Mykolas Romeris University is proposed – a mediation clinic with elements of peer mediation model.



## PRIEDAI

### 1 PRIEDAS

#### **Mykolo Romerio universiteto Mediacijos programos magistro studijų studentės Viktorijos Adomėnienės magistro baigiamojo darbo kokybinis interviu**

Ši apklausa naudojama kaip vienas iš tyrimo būdų Viktorijos Adomėnienės magistro baigiamajame darbe „Mediacijos taikymo modelio Mykolo Romerio universiteto bendruomenei sukūrimas“.

Metodas: kokybinis interviu tiesioginės apklausos būdu.

Apklausos tikslas: atskleisti mediacijos, kaip ginčų sprendimo būdo taikymo galimybę universiteto akademinėje bendruomenėje, gautais duomenimis remiantis sukurti mediacijos taikymo modelį Mykolo Romerio universiteto bendruomenei:

- 1) surinkti ir išanalizuoti apibendrintą informaciją apie akademinėje bendruomenėje dažniausiai kylančius ginčus;
- 2) išanalizuoti mediacijos modelio taikymo ir įdiegimo poreikį, privalumus ir trūkumus;
- 3) įvertinti mediacijos modelio taikymo ir įdiegimo galimybę Mykolo Romerio universitete (šis tikslas bus realizuojamas tik apklausiant Mykolo Romerio universiteto atstovus).

Apklausiami įvairių Lietuvos aukštųjų mokyklų bendruomenių nariai, gauti duomenys bus apibendrintai panaudoti magistro baigiamajame darbe.

Klausimynas

Pristatymas (interviuojamojo)

1. Apibūdinkite, dėl ko, iš Jūsų patirties, dažniausiai kyla ginčai tarp akademinės bendruomenės narių. Kokia dažniausiai būna jų eiga, kuo jie baigiasi?
2. Ar žinote, kas yra mediacija?

Mediacija – tai neformalus, konfidencialus procesas, kurio metu nešališka trečioji šalis, neturėdama galios priimti sprendimo, padeda besiginčijančioms šalims pasiekti abipusiai priimtina sprendimą.

3. Ar manote, kad Jūsų (ar Jūsų kolegų) ginčas (ginčai) galėjo būti išspręstas (išspręsti) mediacijos pagalba?
4. Kokius matote ir galėtumėte įvardinti mediacijos būdu sprendžiamo ginčo privalumus?
5. Kokius matote ir galėtumėte įvardinti mediacijos būdu sprendžiamo ginčo trūkumus?
6. Kas, Jūsų nuomone, galėtų geriausiai atlikti mediatoriaus vaidmenį akademinėje bendruomenėje kylantiems ginčams spręsti? (Jei interviuojamasis neranda atsakymo, išvardyti galimus variantus: mediacija kaip aukštosios mokyklos tarnybos funkcija; bendraamžių (bendradarbių) mediacija (angl. *peer mediation*); mediacijos tarnyba; mediacijos klinika; aukštosios mokyklos ginčų sprendimo centras; mediacija kaip integruotos ginčų sprendimo sistemos elementas)

Klausimai apie MRU teisinės bazės tobulinimą užduodami interviuojamiesiems, susijusiems su MRU.

7. Ar būtų tikslinga MRU bendruomenėje kylančių ginčų sprendimui pasitelkti mediaciją?
8. Jei taip, kokios MRU vidinės institucijos turėtų būti atsakingos už mediacijos proceso organizavimą ir vykdymą?
9. Kokie pakeitimai MRU teisinėje bazėje turėtų būti atlikti, norint ginčų sprendimui taikyti mediaciją?
10. Kokia vidinė MRU institucija turėtų būti atsakinga už pasiekto taikaus susitarimo tolimesnę vykdymo priežiūrą?

# MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO MEDIACIJOS LABORATORIJOS NUOSTATAI

## I. BENDROSIS NUOSTATOS

1. Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas) Mediacijos laboratorijos nuostatai (toliau – Nuostatai) nustato Mediacijos laboratorijos darbo organizavimo tvarką.

2. Mediacijos laboratorija savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymu, kitais Lietuvos Respublikoje galiojančiais teisės aktais, Universiteto statutu, Universiteto tarybos ir senato nutarimais, Universitete galiojančia kolektyvine sutartimi, Universiteto rektoriaus įsakymais, kitais teisės aktais, minėtų teisės aktų pakeitimais bei šiais Nuostatais.

3. Mediacijos laboratorija atskaitinga Universiteto rektoriui.

## II. SĄVOKOS

4. **Mediacija** – neformalus, konfidencialus procesas, kurio metu nešališka trečioji šalis, neturėdama galios priimti sprendimo, padeda ginčo šalims pasiekti abipusiai priimtina sprendimą<sup>199</sup>.
5. **Ginčo šalys** – ginče dalyvaujantys Universiteto bendruomenės nariai.
6. **Mediatorius (komediatorius)** – Universiteto bendruomenės narys, veikiantis kaip specialiai apmokytas ginčų sprendimo palengvintojas, dirbantis su ginčo šalimis, išlikdamas neutralus viso mediacijos proceso metu, išklaUSDamas jų pozicijų, padėdamas joms išsiaiškinti jų interesus ir ieškoti galimo ginčo sprendimo.
7. **Universiteto bendruomenė** – Universiteto studentai, dėstytojai, mokslo darbuotojai, kiti tyrėjai, profesorai emeritai ir personalas.

## III. MISIJA, TIKSLAI IR VEIKLOS PRINCIPAI

8. Mediacijos laboratorijos misija – sukurti saugią ir neutralią aplinką, kurioje Universitete kylančių ginčų šalys gali, su mediatorių ir komediatorių pagalba, išnagrinėti savo ginčą ir rasti jam abi šalis tenkinantį ir sutaikantį sprendimą.

9. Mediacijos laboratorijos tikslai:

- 9.1. Universiteto akademinėje bendruomenėje kylančius ginčus spręsti ginčo šalys tenkinančiu būdu;
- 9.2. mediaciją tyrinėjantiems ir studijuojantiems Universiteto akademinės bendruomenės nariams suteikti galimybę gilinti mediacijos pažinimą ir praktikoje taikyti mediacijos įgūdžius.

---

<sup>199</sup> Šiuose Nuostatuose remiamasi mediacijos apibrėžimu, kurį pateikia ir aptaria Kaminskienė, N. „Mediacijos samprata ir pagrindiniai požymiai“. Kaminskienė, N.; Račelytė, D.; Tvaronavičienė ir kt. Mediacija. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 7-12.

10. Savo veikloje Mediacijos laboratorija laikosi šių principų:
  - 10.1. ginčo šalių savanoriško dalyvavimo mediacijos procese;
  - 10.2. ginčo šalių informuoto pritarimo mediacijos proceso rezultatams;
  - 10.3. mediatorių neutralumo;
  - 10.4. konfidencialumo.

#### **IV. MEDIACIJOS LABORATORIJOS SUDARYMAS**

11. Mediacijos laboratoriją sudaro Mediacijos laboratorijos vadovas, mediatoriai, komediatoriai ir techninis personalas.

12. Mediatoriai yra Mediacijos programos studentai ir / ar dėstytojai-profesionalūs mediatoriai, dalyvaujantys Mediacijos laboratorijos veikloje savanoriškumo pagrindais, Mediacijos laboratorijos vadovui pritarus.

13. Komediatoriai yra Universiteto Mediacijos programos dėstytojai-profesionalūs mediatoriai, proceso supervizoriai, dalyvaujantys Mediacijos laboratorijos veikloje savanoriškumo pagrindais, Mediacijos laboratorijos vadovui pritarus.

14. Mediacijos laboratorijos vadovas:

- 14.1. vadovauja Mediacijos laboratorijos veiklai;
- 14.2. koordinuoja mediatorius ir komediatorius;
- 14.3. tvirtina naujus mediatorius ir komediatorius;
- 14.4. prižiūri ir užtikrina Mediacijos laboratorijos veiklos kokybės standartus.

15. Techninis personalas užtikrina Mediacijos laboratorijos veiklos aprūpinimą.

16. Mediacijos laboratorija steigama, jos vadovas skiriamas Universiteto rektoriaus įsakymu.

#### **V. MEDIACIJOS LABORATORIJOS FUNKCIJOS**

17. Mediacijos laboratorija vykdo Universiteto bendruomenėje kylančių ginčų mediaciją.

18. Mediacijos laboratorija teikia mediaciją:

- 18.1. kilus ginčui tarp studentų;
- 18.2. kilus ginčui tarp studentų ir dėstytojų (arba mokslo darbuotojų);
- 18.3. kilus ginčui tarp studentų ir administracijos;
- 18.4. kilus ginčui tarp dėstytojų (arba mokslo darbuotojų);
- 18.5. kilus ginčui tarp dėstytojų (arba mokslo darbuotojų) ir administracijos;
- 18.6. kilus ginčui tarp administracijos darbuotojų.

#### **VI. MEDIACIJOS LABORATORIJOS DARBO ORGANIZAVIMAS**

19. Universitetas viešai skelbia Mediacijos laboratorijos sudarytą ir nuolat atnaujinamą mediatorių ir komediatorių sąrašą.

20. Ginčo šalys, nusprendę spręsti savo ginčą mediacijos būdu, išsirenka iš Universiteto skelbiamo mediatorių ir komediatorių sąrašo abiemis šalims priimtina mediatorių (komediatorių) ir kreipiasi į Mediacijos laboratoriją dėl mediacijos susitikimo organizavimo.

21. Mediacijos laboratorijos koordinatoriai užtikrina patalpas Universitete, tinkamas mediacijai.
22. Mediacijos susitikimas turi būti paskirtas ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo ginčo šalių kreipimosi.
23. Ginčus, kur viena iš ginčo šalių yra studentas, medijuoja Mediacijos programos studentas, savanoris mediatorius, pagal poreikį dalyvaujant komediatoriui.
24. Ginčiuose, kilęs tarp dėstytojų arba administracijos darbuotojų, medijuoja profesionalus mediatorius, Mediacijos programos dėstytojas.
25. Atvykę į mediaciją, ginčo šalys yra supažindinamos su mediacijos taisyklėmis ir savo parašu patvirtina, kad:
  - 25.1. susipažino su mediacijos taisyklėmis;
  - 25.2. sutinka dalyvauti mediacijoje;
  - 25.3. supranta, kad ginčas bus nagrinėjamas konfidencialiai;
  - 25.4. supranta, kad ginčo išsprendimą turės užtikrinti pačios ginčo šalys, padedamos nešališkos trečiosios šalies (mediatoriaus arba mediatoriaus ir komedatoriaus)
  - 25.5. supranta ir sutinka, kad ginčo nagrinėjimas galės būti nutrauktas tiek iš besiginčijančių šalių, tiek iš mediatoriaus (komediatoriaus) pusės.
26. Išklausius ginčo šalių argumentus, mediatoriui (komediatoriui) padedant ginčo šalys ieško abiemis šalims priimtino ginčo sprendimo.
27. Jei ginčas išsprendžiamas ir pasiekiamas taikus susitarimas, sudaroma sutartis, kurią ginčo šalys pasirašo, įsipareigodamos jos laikytis.
28. Jei ginčas nėra išsprendžiamas arba mediacija nutraukiama, ginčo šalys supažindinamos su tolimesnio ginčo nagrinėjimo galimybėmis, pagal kompetenciją, Akademinės etikos priežiūros komisijoje, Darbo ginčų komisijose, kitose Universiteto vidinėse institucijose arba teisme.

## **VII. MEDIACIJOS LABORATORIJOS VEIKLOS GARANTIJOS IR APRŪPINIMAS**

29. Mediacijos studentams, kaip mediatoriams dalyvaujantiems Mediacijos laboratorijos veikloje, yra įskaitoma mediacijos praktika.
30. Mediacijos laboratorijos veiklą koordinuoja Mediacijos programos studentai, savanorišku pagrindu dalyvaujantys Mediacijos laboratorijos veikloje.
31. Mediacijos veiklos techniniam aprūpinimui užtikrinti, esant poreikiui, Universiteto rektoriaus įsakymu gali būti skiriamas techninis personalas.
32. Universiteto rektoriaus įsakymu Mediacijos laboratorija aprūpinama patalpomis ir kitomis priemonėmis, būtinomis jos veiklai užtikrinti.

## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2020-05-08

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas) Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto mediacijos programos

Studentė

**Viktorija Adomėnienė**

*(vardas, pavardė)*

patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas

„Mediacijos taikymo modelio Mykolo Romerio universiteto bendruomenei sukūrimas“

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų

metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.



**Viktorija Adomėnienė**

*(parašas) (vardas, pavardė)*