

Методика за провеждане на устно събеседване

по чл. 12 от Наредба № 10 за подбора, статута и дейността на медиаторите в съдебните центрове по медиация, приета от ВСС от 30.10.2023 г.

Методиката цели да даде възможност на членовете на комисията да оценят кандидатите ефективно и обективно относно тяхната готовност да работят като съдебни медиатори чрез проверка мотивацията на кандидата да бъде медиатор в съдебния център, знанията и уменията му за прилагане на медиаторските техники.

1. По отношение разясняване целта на провеждане на устното събеседване

- **Цел**
 - Обясняване на целта на устното събеседване – че е необходимо допълнителна преценка относно познанията на кандидата за процедурата по медиация, неговите умения, мотивация и доколко е подходящ да стане съдебен медиатор
- **Кратко описание на процеса**
 - Как ще протече събеседването; продължителност /до 30 минути/; преценка относно поведение – вербална, невербална комуникация, цялостно общуване при отговора на въпросите

2. По отношение представяне на кандидата

- **Образование и опит**
 - Приканване на кандидата да се представи и да посочи релевантен опит и допълнителни квалификации
- **Мотивация и умения**
 - На кандидата се задава въпрос относно мотивацията му да стане съдебен медиатор и защо смята, че може да бъде добър такъв. Какви конкретни свои умения, знания, техники смята, че го правят подходящ за съдебен медиатор. Как би допринесъл за развитието на медиацията – както съдебна така и извънсъдебна. Как си представя работата като съдебен медиатор.

3. По отношение преценка на знания

- **Етична рамка**
 - На кандидата се задават въпроси свързани с моралните и етични норми на поведение, които трябва да следва медиатора. Цели се

проверка на отношението му към процедурата, с разбирането му за отговорността на медиатора.

- **Медиаторски техники**

- От кандидата може да се поиска да зададе отворени въпроси, да обобщи, да преформулира или да обясни някои медиаторски техники.

- **Практическо приложение**

- Представя се хипотетичен сценарий за медиация и се пита кандидата как би подходил в такъв случай. По този начин ще се демонстрират умения за разрешаване на проблема, респ. умения за прилагане на подходящи медиационни техники.

- **Допълнителни въпроси**

- Тук може да бъдат зададени въпроси от теста на кандидата /ако има такива, на които не е отговорил или отговорът е неправилен/непълн/.

4. По отношение оценка поведението на кандидата

- **Комуникационни умения**

- Оценява се умението на кандидата да слуша активно и ефективно да прилага техниките за задаване на въпроси.

- **Управление на конфликта**

- Оценява се подходът на кандидата по отношение на даден конфликт, включително способността му да остане безпристрастен и неутрален, да не дава правни съвети, да се справя с емоциите и да реагира адекватно в предизвикателни ситуации.

5. Приключване на устното събеседване

- **Заклучителни думи**

- Отправяне на благодарност към кандидата за участието и интереса към това да стане съдебен медиатор и да допринесе за развитието на съдебната медиация в България.

- **Следващи стъпки**

- На кандидата се обяснява какво следва след устното събеседване. Съгласно чл. 12, ал. 3 и ал. 4 от Наредба № 10 Комисията определя кандидатите, които успешно са преминали подбора, според показаните от тях знания и умения при проведеното устно събеседване, като взема предвид и техния професионален опит и допълнителната квалификация в областта на медиацията, както и резултатите от писмения тест. Резултатите от подбора на

кандидатите се публикуват на интернет страницата на съда в едноседмичен срок от датата на устното събеседване.

КРИТЕРИИ ЗА ОЦЕНКА:

Целта на критериите е да дадат възможност на оценяващите по максимално обективен начин да преценят готовността на кандидата да работи като съдебен медиатор и ефективно да допринесе за развитието на процедурата по медиация като алтернативен способ за разрешаване на спорове.

1. Знания и разбиране

Теория на медиацията и принципи

- Демонстрира се разбиране на процедурата по медиация, нейните принципи и концепцията за процедурата /неутралност, доброволност, поверителност, равнопоставеност/
-

2. Практически умения

Комуникационни умения

- Демонстрация на активно слушане.
- Способност да задава отворени въпроси, да преформулира и обобщава с цел събиране на информация и фасилитиране на разбирането.

3. Персонални и поведенчески компетенции

Представяне по време на ролевите игри/симулации

- Ефективно управлява процеса по време на процедурата по медиация, демонстрира медиаторски умения.
- Отговаря адекватно/подходящо в предизвикателни ситуации и адаптира медиационните техники където е необходимо.
- Участва активно в ролевите игри независимо от ролята.

4. Цялостно презентиране и ангажираност

Яснота и организация

- Ясно и разбираемо комуникиране на идеите; кохерентност при представянето по време на устното събеседване.

- Отговорите са логически издържани и стегнати.

5.Наличие на релевантен опит (в областта на медиацията), както и професионален опит в контекста на въпроса дали в този опит е имал сблъсък с разрешаване на конфликти, съответно как този опит може да допринесе за дейността му като медиатор. Наличие на допълнителна квалификация в областта на медиацията, разрешаването на конфликти и др..

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

- **Точкуване:** Прилага се стандартна точкова система от до точки, където 1 е най-ниското /пълна или много ниска способност за представяне, използване на техниките, цялостна комуникация/, а 6 е най-високото /отлични комуникационни и поведенчески умения, отлично боравене с медиаторските техники/.
- **Наблюдение на поведението:** Точките се дават въз основа наблюдението на членовете на комисията относно вербалната и невербална комуникация на кандидата. Тук е възможно предварително членовете на комисията да се разберат помежду си кой какво ще наблюдава.

Всеки един от членовете на комисията дава оценка от 1 до 6 точки по всеки критерий, като сумата от всички оценки се събира и дава окончателната оценка от устното събеседване. Максималният брой точки е 30 от всеки член на комисията и общо до 150 точки.