

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Mediator (263502)



Specjaliści do spraw społecznych

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Mediator (263502)

Specjaliści do spraw społecznych

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Mediator (263502)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [195]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło): <https://pixabay.com/en/business-office-contract-agreement-3167295>
[dostęp: 31.10.2018].



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący.....	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu.....	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	8
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	9
2.7. Zawody pokrewne	9
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Przeprowadzanie mediacji umownych.....	10
3.3. Kompetencje społeczne.....	11
3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	11
3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	12
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	12
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	12
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	13
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	14
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	15
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	15
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	16
7. SŁOWNIK POJĘĆ	17
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	17
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	19

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Mediator 263502

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Nie występują nazwy zwyczajowe zawodu.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO–08 odpowiada grupie:

- 2635 Social work and counselling professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz źródeł internetowych,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w listopadzie 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Małgorzata Korycka – Centrum Pomocy Społecznej im. prof. Andrzeja Tymowskiego w Warszawie, Warszawa.
- Alicja Koterska – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Martyna Kwiatkowska – Stowarzyszenie Wschodnioeuropejskie Centrum Demokratyczne, Piotrków Trybunalski.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Zdzisław Czajka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Maciej Gruza – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Urszula Jeruszka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Barbara Sajkiewicz – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Ireneusz Woźniak – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Sergyusz Magonow – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Lublin.
- Magdalena Stalpińska – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Agnieszka Furman – Stowarzyszenie Sędziów Polskich IUSTITIA, Warszawa.
- Borysław Madeja – Okręgowa Izba Radców Prawnych w Katowicach, Katowice.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Mediator pomaga stronom²³ zaangażowanym w konflikt w rozwiązaniu go i osiągnięciu porozumienia. Pośredniczy w konfliktach o zróżnicowanym charakterze: cywilnych³, gospodarczych⁴, rówieśniczych⁶, rodzinnych⁵, społecznych⁷ i innych.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Mediator zajmuje się udzielaniem pomocy stronom zaangażowanym w spory o charakterze cywilnym, gospodarczym, rówieśniczym, rodzinnym, społecznym lub innym. Głównym celem pracy mediatora jest doprowadzenie do wypracowania porozumienia zgodnego z obowiązującym prawem, satysfakcjonującego i akceptowanego przez wszystkie strony konfliktu.

Osoba pracująca w tym zawodzie prowadzi działania mediacyjne za zgodą stron, z zachowaniem bezstronności, neutralności i poufności. Do jej obowiązków należy kontaktowanie się ze stronami mediacji⁹ w celu jej organizacji. Mediator dobiera odpowiednią metodę prowadzenia mediacji (ewaluatywną¹⁰, facylitatywną¹¹, wahadłową¹³), moderuje rozmowę i zarządza konfliktem w taki sposób, by ułatwić jego zrozumienie, a także ukierunkowuje rozmowę na poszukiwanie rozwiązań sporu. Postępowanie mediacyjne nie jest jawne. Mediator jest zobowiązany zachować w tajemnicy fakty, o których dowiedział się w związku z prowadzeniem mediacji, chyba że strony zwolnią go z tego obowiązku. Mediator zajmuje się również redagowaniem ugody²⁴ wypracowanej przez strony. Ugoda wypracowana i podpisana przed mediatorem, a następnie złożona w sądzie i zaakceptowana przez sąd jest wiążąca tak, jak ugoda zawarta przed sądem.

Mediator wykonuje swoje obowiązki na podstawie umowy o mediację zawartej między stronami konfliktu i z ich inicjatywy. Taka forma mediacji (mediacja umowna¹²) stanowi alternatywny sposób rozwiązywania sporu¹ (ang. *Alternative Dispute Resolution, ADR*) wobec postępowania sądowego.

Osoba wykonująca zawód mediatora powinna posiadać wiedzę z zakresu prawa (gospodarczego¹⁷, rodzinnego i opiekuńczego¹⁸, cywilnego¹⁶ lub innych, w zależności od rodzaju konfliktów, w rozwiązywaniu których pomaga), funkcjonowania procedur mediacyjnych, a także psychologicznych mechanizmów powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów. Musi także spełniać wymagania formalne, różniące się w zależności od rodzaju prowadzonych mediacji. Oprócz tego powinna charakteryzować się opanowaniem, budzić zaufanie i posiadać zdolność obiektywnego osądu sytuacji.

WAŻNE:

Mediacja jest pozasądową metodą rozwiązywania sporów. Jest dobrowolnym i poufnym procesem, w którym zważnione strony decydują same za siebie i wspólnie wypracowują własne, najlepsze dla nich rozwiązanie problemu.

Sposoby wykonywania pracy

Pracownik w zawodzie **mediator** wykonuje pracę polegającą na:

- rozpoznawaniu przyczyn i istoty konfliktu,
- określaniu strategii prowadzenia mediacji,
- organizowaniu wstępnych – informacyjnych i pośrednich spotkań mediacyjnych, a także spotkań bezpośrednich,
- zapewnianiu bezpiecznego, poufnego miejsca do odbycia mediacji, które umożliwi pełne wykorzystanie technik mediacyjnych (na przykład spotkania na osobności),
- aktywnym słuchaniu wszystkich stron zaangażowanych w konflikt,
- wyjaśnianiu stanowisk, interesów i granic kompromisu wszystkich stron zaangażowanych w konflikt,
- umiejętnym korzystaniu z pomocy doradców prawnych i innych ekspertów,
- przepracowywaniu kryzysowych momentów w prowadzonych rozmowach,
- udzielaniu pomocy w sformułowaniu ugody oraz weryfikowaniu realnych możliwości jej realizacji.

WAŻNE:

Mediator wykonuje pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi, dlatego powinien na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę z tego zakresu. Mediator może założyć własną działalność gospodarczą polegającą na prowadzeniu mediacji i szkoleń, dotyczących rozwiązywania konfliktów.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2. Kompetencja zawodowa.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Mediator wykonuje swoją pracę w zamkniętych pomieszczeniach biurowych ośrodków mediacyjnych, organizacji pozarządowych (fundacji, stowarzyszeń) lub firm, które zatrudniają go na stałe lub w celu realizacji konkretnego zlecenia. Niezależnie od statusu zatrudniającej mediatora instytucji istotne jest, aby wśród zajmowanych przez nią przestrzeni biurowych znajdowały się miejsca, w których możliwa jest organizacja spotkania z korzystającymi z pomocy mediatora stronami konfliktu. Pomieszczenia przeznaczone do odbywania spotkań, w których mediator wykonuje zasadniczą część swojej pracy, powinny dawać stronom poczucie bezpieczeństwa i prywatności. Jeśli mediator prowadzi własną działalność gospodarczą, zaaranżowanie tego typu przestrzeni leży w zakresie jego obowiązków.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Mediator w działalności zawodowej wykorzystuje:

- komputer z typowym oprogramowaniem biurowym umożliwiającym zbieranie, przygotowywanie i przetwarzanie materiałów i danych (np. plików tekstowych) niezbędnych do planowania i realizacji pracy,
- oprogramowanie do przeglądania zasobów internetu, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej,
- typowe urządzenia biurowe, takie jak drukarka, ksero, skaner,
- telefon stacjonarny i komórkowy,
- flipchart².

Organizacja pracy

Czas i godziny wykonywania obowiązków pracownika w zawodzie **mediator** zależą od formy jego zatrudnienia. Mediator zatrudniony na etat w ośrodku mediacyjnym, organizacji pozarządowej (fundacji, stowarzyszeniu) lub innej instytucji pracuje przez 8 godzin dziennie, najczęściej w stałych godzinach, przy czym mogą być to godziny popołudniowe, ze względu na konieczność dopasowania dostępności mediatora do możliwości odbywania spotkań przez klientów. Czas pracy mediatora realizującego zlecenia jest uzależniony od ilości zleceń. O godzinach wykonywania obowiązków decydują zawierane ze zleceniodawcami umowy. Bez względu na formę zatrudnienia, pojedyncze spotkanie mediacyjne trwa zazwyczaj 1-2 godziny.

W trakcie pracy mediator kontaktuje się nie tylko z klientami, ale, jeśli pojawi się konieczność skonsultowania wypracowanych w toku mediacji rozwiązań pod kątem ich zgodności z prawem, również z sędzią lub prawnikiem.

Na wypadek, gdyby uczestnicy mediacji potrzebowali dodatkowej, specjalistycznej pomocy, mediator powinien dysponować danymi kontaktowymi do ekspertów (lekarzy, psychologów), z którymi jednak sam nie podejmuje bezpośredniej współpracy, a tylko poleca ich klientom.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Podczas wykonywania swoich obowiązków **mediator** jest narażony na stres, wynikający ze spoczywającej na nim odpowiedzialności oraz emocjonalnego napięcia, towarzyszącego konfliktowym sytuacjom, w rozwiązywaniu których pośredniczy. W skrajnych przypadkach mediator może być narażony na zachowania agresywne ze strony klientów.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **mediator** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość słuchu,
- ostrość wzroku,
- rozróżnianie barw,
- zmysł równowagi,
- spostrzegawczość;

w kategorii sprawności i zdolności

- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,
- dobra pamięć,
- łatwość wypowiedzania się w mowie i/lub w piśmie,
- łatwość przenoszenia się z jednej czynności do drugiej,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- zdolność analizowania i systematyzowania złożonych problemów,
- zdolność improwizacji,
- zdolność do wchodzenia w różnorodne role społeczne,

- zdolność do przestrzegania reguł, przepisów i standardów,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność skutecznego przekonywania,
- zdolność skutecznego negocjowania,
- zdolność rozwiązywania konfliktów,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi;

w kategorii cech osobowościowych

- samodzielność,
- samokontrola,
- gotowość do pracy w szybkim tempie,
- gotowość do współdziałania,
- operatywność i skuteczność,
- odpowiedzialność za działania zawodowe,
- komunikatywność,
- asertywność,
- dyspozycyjność,
- odporność emocjonalna,
- odporność na działanie pod presją czasu,
- kontrolowanie własnych emocji,
- radzenie sobie ze stresem,
- rzetelność,
- dokładność,
- wytrwałość i cierpliwość,
- wysoka kultura osobista,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.3. Kompetencje społeczne; 3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Praca **mediatora** pod względem wydatku energetycznego należy do prac lekkich. Występuje w niej również obciążenie umysłowe związane np. z analizowaniem, rozwiązywaniem problemów i podejmowaniem decyzji.

Przeciwwskazaniem do wykonywania pracy w zawodzie mediator jest niepełnosprawność intelektualna lub choroby psychiczne, generujące zakłócenia funkcji poznawczych, które mogą stanowić przeszkodę w świadczeniu usług zgodnie z oczekiwaniami klientów. Ze względu na stałą współpracę z innymi ludźmi, mediator powinien ponadto posiadać sprawny narząd słuchu i mowy w stopniu pozwalającym na swobodną komunikację.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Mediator powinien posiadać wykształcenie wyższe. Wymagany kierunek wykształcenia jest sprecyzowany wyłącznie w przypadku mediatora w konfliktach dotyczących nieletnich¹⁵, który powinien ukończyć studia z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa. Wymienione kierunki studiów można uznać za preferowane również w przypadku mediatorów, pośredniczących w konfliktach innego rodzaju.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wymagania formalne, jakie musi spełniać **mediator**, różnią się w zależności od typu prowadzonych mediacji.

W sprawach karnych mediatorem może być osoba, która:

- posiada obywatelstwo polskie, obywatelstwo innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej albo obywatelstwo innego państwa, jeżeli na podstawie przepisów prawa Unii Europejskiej przysługuje jej prawo podjęcia zatrudnienia lub samozatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach określonych w tych przepisach,
- posiada wykształcenie wyższe,
- korzysta w pełni z praw publicznych⁸ i ma pełną zdolność do czynności prawnych²⁶,
- ukończyła 26 lat,
- zna język polski w mowie i piśmie,
- nie była prawomocnie¹⁹ skazana za umyślne przestępstwo²⁰ lub umyślne przestępstwo skarbowe²¹,
- posiada umiejętności i wiedzę w zakresie przeprowadzania postępowania mediacyjnego, rozwiązywania konfliktów i nawiązywania kontaktów międzyludzkich,
- daje rękojmię²² należytego wykonywania obowiązków,
- została wpisana do wykazu osób uprawnionych do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sprawach karnych.

W sprawach nieletnich mediatorem może być osoba, która:

- ukończyła 26 lat,
- korzysta z pełni praw cywilnych i publicznych,
- biegle włada językiem polskim w mowie i piśmie,
- posiada wykształcenie wyższe z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa oraz ma doświadczenie w zakresie wychowania lub resocjalizacji młodzieży,
- posiada umiejętności rozwiązywania konfliktów oraz nawiązywania kontaktów międzyludzkich,
- daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków,
- odbyła szkolenie dla mediatorów,
- została wpisana do wykazu osób uprawnionych do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich.

W sprawach cywilnych mediatorem może być osoba z wykształceniem wyższym, mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych.

W sprawach administracyjnych mediatorem może być osoba z wykształceniem wyższym, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z pełni praw publicznych.

WAŻNE:

Mimo że zgodnie z regulacjami prawnymi obowiązek odbycia specjalistycznego szkolenia z zakresu mediacji mają tylko mediatorzy w sprawach nieletnich, to preferowane jest, by również mediatorzy zajmujący się sprawami innego typu odbyli takie szkolenie.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Mediator nie ma dużych możliwości awansu w hierarchii zawodowej. Rozwój zawodowy może w jego przypadku wiązać się z pozyskiwaniem coraz większej liczby klientów w miarę nabywania doświadczenia i po potwierdzeniu wysokiej jakości świadczonych usług.

Osoba posiadająca kompetencje w zawodzie mediator ma ponadto możliwość podjęcia pracy w innych, pokrewnych zawodach, takich jak np.: specjalista poradnictwa psychospołecznego i rodzinnego, mediator sądowy, specjalista komunikacji społecznej.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Zgodnie z wytycznymi Kodeksu Etycznego Mediatorów Polskich, uchwalonego przez Społeczną Radę ds. Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości, pracownik w zawodzie **mediator** powinien pogłębiać swoje kompetencje zawodowe w celu jak najlepszego służenia uczestnikom mediacji.

Sposobem potwierdzenia kompetencji może być ukończenie studiów podyplomowych z zakresu mediacji, kursów organizowanych przez stowarzyszenia branżowe lub wyspecjalizowane firmy szkoleniowe.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **mediator** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Specjalista poradnictwa psychospołecznego i rodzinnego	263503
Mediator sądowy	263507
Specjalista komunikacji społecznej	263510

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **mediator** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Zawieranie umowy o przeprowadzenie mediacji.
- Z2 Rozpoznawanie istoty konfliktu i ustalanie strategii przeprowadzenia mediacji.
- Z3 Organizowanie i prowadzenie spotkań mediacyjnych.
- Z4 Udzielanie pomocy w sformułowaniu ugody.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Przeprowadzanie mediacji umownych

Kompetencja zawodowa Kz1: Przeprowadzanie mediacji umownych obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Zawieranie umowy o przeprowadzenie mediacji	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Wskazania i przeciwwskazania do zastosowania mediacji; Zasady mediacji (dobrowolność, bezstronność, neutralność, poufność); Zasady prowadzenia dokumentacji; Standardy (krajowe i międzynarodowe) postępowania mediacyjnego w sprawach karnych i cywilnych (rodzinnych i gospodarczych), konfliktów sąsiedzkich i w społecznościach lokalnych, sporów zbiorowych i innych. 	<ul style="list-style-type: none"> Podejmować decyzję o możliwości zastosowania mediacji; Przeprowadzać mediacje zgodnie z jej zasadami (dobrowolności, bezstronności, neutralności i poufności); Przygotowywać dokumentację; Formułować umowę o przeprowadzenie mediacji zgodnie z przyjętymi standardami postępowania mediacyjnego oraz procedurami mediacyjnymi.

Z2 Rozpoznawanie istoty konfliktu i ustalanie strategii przeprowadzenia mediacji	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Przyczyny i mechanizmy powstawania, eskalacji i rozwiązywania konfliktów; Procedury rozwiązywania konfliktów; Elementy teorii negocjacji, podstawowe pojęcia negocjacyjne (kwestie, pozycje, interesy, najlepsza alternatywa do wynegocjowanego porozumienia – <u>BATNA</u>¹⁴); Metody prowadzenia mediacji (mediacja ewaluatywna, facylitatywna, wahadłowa). 	<ul style="list-style-type: none"> Określać przyczyny powstania i eskalacji konfliktu; Stosować procedury rozwiązywania konfliktów; Posługiwać się podstawowymi pojęciami z zakresu teorii negocjacji; Dobierać metodę prowadzenia mediacji (ewaluatywną, facylitatywną, wahadłową) w zależności od specyfiki sprawy, której ma ona dotyczyć.

Z3 Organizowanie i prowadzenie spotkań mediacyjnych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Zasady mediacji (dobrowolność, bezstronność, neutralność, poufność); Standardy, metody i techniki prowadzenia mediacji; Elementy teorii negocjacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Organizować spotkania z zachowaniem zasad mediacji; Formułować wypowiedź otwierającą mediacje, identyfikować pozycje i potrzeby stron w konflikcie, a także moderować rozmowę między stronami konfliktu bez narzucania im własnych rozwiązań; Stosować w praktyce teorię negocjacji.

Z4 Udzielanie pomocy w sformułowaniu umowy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Zagadnienia z zakresu gałęzi prawa, dotyczące sprawy, o którą toczy się spór; Zasady prowadzenia dokumentacji; 	<ul style="list-style-type: none"> Weryfikować zgodność przyjętych rozwiązań z obowiązującym prawem; Redagować umowę wypracowaną przez strony;

<ul style="list-style-type: none"> Aspekty (prawne i organizacyjne) funkcjonowania mediacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Zwrócić się do sądu z pisemnym wnioskiem o zatwierdzenie ugody na wniosek obu lub jednej ze stron.
---	--

3.3. Kompetencje społeczne

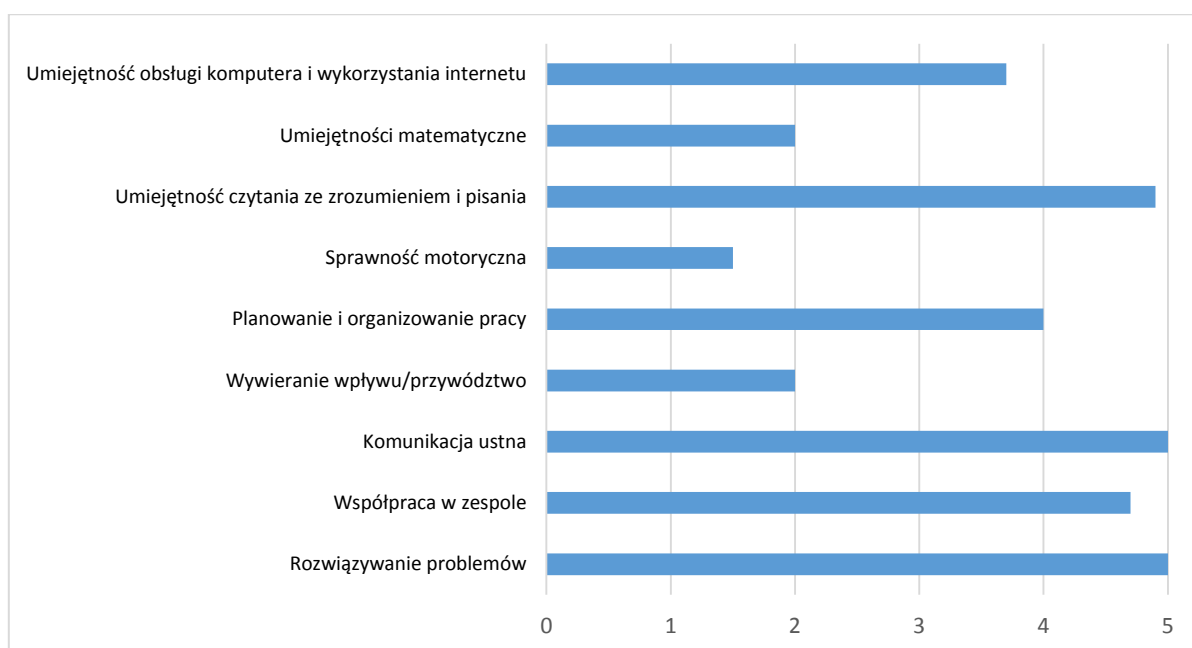
Pracownik w zawodzie **mediator** powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za wykonywane działania dotyczące mediacji.
- Kierowania się zasadami etyki zawodowej w przeprowadzaniu mediacji.
- Przestrzegania zasad bezstronności, neutralności, uczciwości, rzetelności i poufności.
- Odnoszenia się z szacunkiem do wszystkich stron konfliktu, którego dotyczy mediacja.
- Podejmowania działań skoncentrowanych na potrzebach, uczuciach i oczekiwaniach stron konfliktu.
- Dopasowywania sposobów prowadzenia spotkań mediacyjnych do wiedzy, umiejętności oraz preferowanych form komunikacji osób zaangażowanych w konflikt.
- Budowania ze stronami relacji opartych na zaufaniu i zapewniania im poczucia bezpieczeństwa.
- Wykazywania się otwartością na prezentowanie odmiennych poglądów przez strony konfliktu.
- Wspomagania stron konfliktu w wypracowywaniu ich własnych rozwiązań.
- Podnoszenia swoich kompetencji osobistych i zawodowych w celu doskonalenia jakości warsztatu pracy mediatora.

3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **mediator**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **mediator**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **mediator** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Mediator może oferować swoje usługi prowadząc własną działalność gospodarczą. Oprócz tego może znaleźć pracę w:

- ośrodkach mediacyjnych,
- poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- organizacjach pozarządowych (fundacjach, stowarzyszeniach),
- w działach ZZL (zarządzania zasobami ludzkimi²⁵, często określanych skrótem HR, od angielskiego terminu *Human Resources*) dużych firm komercyjnych, działających w zróżnicowanych branżach.

Mediatorów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy jest wciąż niewielu. Większość osób pracujących w tym zawodzie wykonuje swoje obowiązki w oparciu o umowy zlecenia na przeprowadzenie mediacji w konkretnej sprawie. W ich przypadku zawód mediatora funkcjonuje raczej jako zajęcie dodatkowe obok podstawowej działalności (np. w zawodzie prawnika czy psychologa).

Popularność usług mediacyjnych jest w Polsce stosunkowo niewielka, ale z roku na rok ciągle rośnie, co wskazuje na to, że zawód mediatora jest zawodem rozwojowym.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zawody-deficytowe-zrownowazone-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>
Pomorskie – <http://www.porpp.pl>
Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>
Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>
Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>
Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>
Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:
<http://zielonalinia.gov.pl>
Portal Prognozowanie Zatrudnienia:
www.prognozowaniezatrudnienia.pl
Portal EU Skills Panorama:
<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
Europejski portal mobilności zawodowej EURES:
<https://eures.praca.gov.pl>
<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018 r.) do podjęcia pracy w zawodzie **mediator** w sprawach nieletnich wymagane, a w przypadku mediatorów specjalizujących się w przeprowadzaniu innego typu mediacji – preferowane jest ukończenie studiów wyższych z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii, resocjalizacji lub prawa.

Absolwenci studiów wyższych, chcący zdobyć lub rozwinąć swoje umiejętności konstruktywnego rozwiązywania konfliktów, mogą również podjąć oferowane przez szkoły wyższe studia podyplomowe na kierunkach takich, jak:

- negocjacje, mediacje, facylitacja,
- mediacje rodzinne i karne,
- mediacje gospodarcze, pracownicze i administracyjne,
- mediacje – alternatywne metody rozwiązywania sporów,
- zawód mediatora.

Wskazane jest, by studia podyplomowe spełniały standardy szkolenia mediatorów uchwalone przez Społeczną Radę ds. spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości.

Szkolenie

Mediator powinien rozszerzać swoje kompetencje uczestnicząc w kursach i szkoleniach, organizowanych przez:

- ośrodki mediacyjne,
- stowarzyszenia branżowe,
- ośrodki szkoleniowe, najczęściej w porozumieniu ze stowarzyszeniami branżowymi,
- sądy za pośrednictwem pełnomocników ds. mediacji,
- ministerstwa: Sprawiedliwości, Gospodarki, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Wskazane jest, by kursy spełniały standardy szkolenia mediatorów uchwalone przez Społeczną Radę ds. spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości. Z reguły organizatorzy kursów poświadczają uzyskane przez uczestników kompetencje stosownymi zaświadczeniami.

Przykładowa tematyka takich szkoleń może dotyczyć:

- mediacji w biznesie,
- mediacji szkolnych i rówieśniczych,
- zagadnień praktycznych w mediacjach cywilnych i gospodarczych,
- mediacji w sporach zbiorowych,
- facylitacji, moderacji i konsultacji społecznych.

Sposobem na doskonalenie wiedzy i umiejętności przez mediatora może być również uczestnictwo w konferencjach naukowych poświęconych zagadnieniom związanym z rozwiązywaniem konfliktów, aspektami funkcjonowania procedur mediacyjnych i innym, dotyczącym dziedziny.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.ore.edu.pl/category/ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<https://zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) wynagrodzenie osób pracujących w zawodzie **mediator** jest uzależnione od formy zatrudnienia. Mediator zatrudniony na etacie w dziale ZZL (zarządzania zasobami ludzkim) dużych firm komercyjnych może uzyskać wynagrodzenie na tym samym poziomie, co specjalista ds. personalnych, które według internetowego badania wynagrodzeń w lutym 2018 roku wynosiło średnio 4800 zł brutto miesięcznie. Taki mediator może dodatkowo otrzymać od swojego pracodawcy służbowy telefon komórkowy, laptop i dostęp do prywatnej opieki medycznej.

Wynagrodzenie mediatora, świadczącego usługi w oparciu o umowy zlecenia, zależy od ilości zleceń, typu przeprowadzanych mediacji i liczby spotkań mediacyjnych, potrzebnych do rozwiązania danego sporu. Wynagrodzenie przysługuje mediatorowi niezależnie od tego, czy finalnie doszło do zawarcia ugody, a wysokość tego wynagrodzenia określa umowa o prowadzenie mediacji.

Obecnie (2018 r.) koszt jednego spotkania w sprawach niemajątkowych lub majątkowych, w których nie można ustalić wartości przedmiotu sporu dla osób fizycznych wynosi około 150 zł brutto za spotkanie z jedną ze stron konfliktu lub około 350 zł brutto za wspólne posiedzenie mediacyjne. W przypadku osób prawnych i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą koszt każdego spotkania może być wyższy o około 150-200 zł. W sprawach majątkowych, w których można ustalić wartość przedmiotu sporu, stawki ustalane są procentowo i zależą od wartości przedmiotu sporu. W mediacjach umownych mediator może pobierać dodatkowe koszty za przygotowanie projektu ugody (zwykle w wysokości około 100 zł za jeden arkusz A4).

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczeblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **mediator** możliwe jest zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier, dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z dysfunkcją narządu słuchu (03-L), pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą implantów lub aparatów słuchowych,
- z wadami i dysfunkcją wzroku (04-O), w przypadku możliwości skorygowania ich szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi,
- z dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania bardziej precyzyjnych czynności.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 31.10. 2018 r.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem polubownych metod rozwiązywania sporów (Dz. U. poz. 1595).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 7 maja 2015 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach karnych (Dz. U. poz. 716).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 18 maja 2001 r. w sprawie postępowania mediacyjnego w sprawach nieletnich (Dz. U. Nr 56 poz. 591, z późn. zm.).
- Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Prowadzenie mediacji sądowych i pozasądowych w sprawach gospodarczych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (M.P. z 10.12.2018 r. poz.1201; uwaga: opublikowano: 10 grudnia 2018 r.).
- Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 4 grudnia 2018 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Prowadzenie mediacji sądowych i pozasądowych w sprawach cywilnych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (M.P. z 10.12.2018 r. poz. 1198; uwaga: opublikowano: 10 grudnia 2018 r.).

Literatura branżowa:

- Fisher R., Ury W., Patton B.: Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013.
- Gmurzyńska E., Morek R. (red.): Mediacje. Teoria i praktyka. Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Morek R.: Mediacja w sprawach cywilnych. Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2012.
- Morgała S., Stopyra E.: Mediacja. Nowa przestrzeń zarządzania konfliktem: wyzwania, strategie, rozwiązania. Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2014.
- Mróz T., Stec M. (red.): Prawo gospodarcze prywatne. C.H. Beck, Warszawa 2005
- Płaszka K., Czapska J., Araszkiewicz M., Pękala M.: Mediacja: teoria, normy, praktyka. Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Strzyczkowski K.: Prawo gospodarcze publiczne. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007.
- Tybernacka M.: Negocjacje i mediacje w sferze publicznej. Wolters Kluwer, Warszawa 2018.

Zasoby internetowe [dostęp: 31.10. 2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Biuro Karier Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wywiad z mediatorką Moniką Kaźmierczak: <https://www.biurokarier.umk.pl/mediator>

- Kodeks Etyczny Mediatorów Polskich uchwalony przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości:
[https://www.mediacja.gov.pl/files/doc/7%20Kodeks%20etyczny%20mediatorow%20polskich%20\(maj%202008\).pdf](https://www.mediacja.gov.pl/files/doc/7%20Kodeks%20etyczny%20mediatorow%20polskich%20(maj%202008).pdf)
- Kodeks Etyki Mediatora wydany przez Polskie Centrum Mediacji:
<https://www.mediator.org.pl/uploaded/dokumenty/kodeks%202006.pdf>
- Ośrodek Mediacji przy Międzynarodowym Instytucie Rozwoju Synergia, Cennik usług mediacyjnych: <http://mediacje-blizej.pl/cennik-uslug>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Portal Wynagrodzenia.pl (Sedlak & Sedlak): <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-specjalista-ds-personalnych>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Standardy szkolenia mediatorów uchwalone przez Społeczną Radę do spraw Alternatywnych Metod Rozwiązywania Konfliktów i Sporów przy Ministrze Sprawiedliwości:
<https://www.mediacja.gov.pl/files/doc/8%20Standardy%20szkolenia%20mediatorow.pdf>
- Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Regulamin i cennik O-Środka Mediacji:
<https://interwencjaprawna.pl/o-sip/o-srodek-mediacji/regulamin-i-cennik>
- Stowarzyszenie Mediatorów Cywilnych, cennik:
<http://www.mediatorzycywilni.pl/pliki/20130513-114426-cennik-05-2013.pdf>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.

Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.

Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: <ul style="list-style-type: none"> – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Alternatywne sposoby rozwiązywania sporów	Pod tym pojęciem (ang. ADR – <i>Alternative Dispute Resolution</i>) rozumie się wszelkie możliwości postępowania w sporze. Głównym ich założeniem jest pozasądowe rozwiązywanie konfliktów. Wśród metod rozwiązywania sporów wyodrębnia się: negocjacje, mediacje oraz arbitraż.	https://www.infor.pl/prawo/w-sadzie/sady-polubowne/258337,Alternatywne-sposoby-rozwiazywania-sporow.html [dostęp: 31.10.2018]
2	Flipchart	Spięte arkusze papieru dużego formatu, używane do prezentacji zapisanych na nich wykresów, ilustracji itp.	https://sjp.pwn.pl/sjp/flipchart;2558113.html [dostęp: 31.10.2018]
3	Konflikt cywilny	Spór, którego przedmiot jest powiązany z zespołem norm prawnych regulujących stosunki majątkowe oraz związane z nimi stosunki niemajątkowe między równorzędnymi podmiotami.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/prawo-cywilne;3961841.html [dostęp: 31.10.2018]

4	Konflikt gospodarczy	Spór, którego przedmiot jest powiązany ze zbiorem norm prawnych traktujących o funkcjonowaniu gospodarki państwa i stosunków gospodarczych pomiędzy osobami fizycznymi i prawnymi, a także między innymi podmiotami, które mogą być podmiotem stosunków gospodarczych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: Mróz T., Stec M. (red.): Prawo gospodarcze prywatne. C.H. Beck, Warszawa 2005 oraz Strzyczkowski K.: Prawo gospodarcze publiczne. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007
5	Konflikt rodzinny	Spór, którego przedmiot jest powiązany z działem prawa cywilnego zawierającym normy prawne regulujące majątkowe i osobiste stosunki, które wynikają z zawarcia małżeństwa, także stosunki będące wynikiem istnienia pokrewieństwa, powinowactwa oraz przysposobienia.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/prawo-rodzinne;3961900.html [dostęp: 31.10.2018]
6	Konflikt rówieśniczy	Spór wśród dzieci i młodzieży na terenie szkoły, placówki opiekuńczo-wychowawczej lub resocjalizacyjnej.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: http://www.edukacja.edux.pl/p-18683-konflikt-w-zyciu-szkolnym-i-budowanie-kultury.php [dostęp: 31.10.2018]
7	Konflikt społeczny	Spór pomiędzy różnymi grupami interesów związanymi z sytuacją na danym terenie. W konflikt społeczny może być zaangażowana na przykład społeczność lokalna, inwestorzy, instytucje samorządowe (np. szkoła, urząd miasta), organizacje pozarządowe np. ekologiczne, instytucje rządowe (np. ministerstwo). Cechą charakterystyczną tych sporów jest uczestnictwo wielu stron w konflikcie. Każda z tych stron reprezentowana może być przez dużą liczbę osób zainteresowanych przedmiotem sporu.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: http://www.mediacje.biz/mediacje/mediacje-spoeczne.html [dostęp: 31.10.2018]
8	Korzystanie w pełni z praw publicznych	Osoba korzysta z pełni praw publicznych, jeśli nie została pozbawiona praw publicznych, to znaczy nie zastosowano wobec niej środka karnego z obszaru polskiego prawa karnego, polegającego na utracie czynnego i biernego prawa wyborczego do sejmu, senatu i organów samorządu terytorialnego, prawa do udziału w wymiarze sprawiedliwości, pełnienia funkcji związanych ze szczególną odpowiedzialnością w organach i instytucjach państwowych i organizacjach społecznych, a także na utracie posiadanego stopnia wojsk., orderów, odznaczeń i tytułów honorowych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/pozbawienie-praw-publicznych;3961359.html [dostęp: 31.10.2018]
9	Mediacja	Próba doprowadzenia do ugodowego, satysfakcjonującego obie strony rozwiązania konfliktu na drodze dobrowolnych negocjacji prowadzonych przy udziale trzeciej osoby, neutralnej wobec stron i ich konfliktu, czyli mediatora, który wspiera przebieg negocjacji, łagodzi powstające napięcia i pomaga – nie narzucając jednak żadnego rozwiązania – w wypracowaniu kompromisu.	https://www.mediacja.gov.pl/Podstawowe-poj-cia.html [dostęp: 31.10.2018]

10	Mediacja ewaluatywna	Polega na aktywnej roli mediatora w sugerowaniu stronom, w którym kierunku mogą szukać rozwiązania, a czasem nawet podawaniu im różnych, gotowych scenariuszy. Część mediatorów uznaje ją za zaprzeczenie idei mediacji, inni z kolei wskazują, że w ramach neutralności mediatora strony sporu mogą oczekiwać, że mediator pomoże im wskazać kierunki rozwiązań w oparciu o swoje doświadczenie.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: https://www.swps.pl/centrum-prasowe/informacje-prasowe/17434-co-moze-mediator [dostęp: 31.10.2018]
11	Mediacja facylitatywna	Rolą mediatora jest w tym przypadku ułatwienie komunikacji między stronami. Mediator zadaje pytania, poszerza pole rozważań i negocjacji. Głównym zadaniem jest dbanie o atmosferę rozmów, aby strony swobodnie wypracowały porozumienie. Pozornie aktywność mediatora w formułowaniu propozycji jest mniej widoczna niż w przypadku mediacji ewaluatywnej. Skuteczność tej metody polega jednak na tym, że mediator, zadając stronom odpowiednie pytania, sprawia, że to one same dokonują oceny rozwiązań, mając poczucie, że jest to efekt ich pracy.	https://www.swps.pl/centrum-prasowe/informacje-prasowe/17434-co-moze-mediator [dostęp: 31.10.2018]
12	Mediacja umowna	W pełni samodzielna metoda rozwiązywania sporów, niezależna i – pod pewnymi względami – „alternatywna” wobec postępowania sądowego. Podstawą prowadzenia mediacji jest w tym przypadku umowa o mediację (w przeciwieństwie do mediacji sądowych, gdzie podstawą jest postanowienie sądu). Mediacje umowne są też określane mianem prywatnych, kontraktowych, przed- lub poza-sądowych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: Morek R.: Mediacja w sprawach cywilnych. Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2012
13	Mediacja wahadłowa	Rodzaj mediacji możliwej do zastosowania w przypadku, gdy strony nie chcą pozostawać w osobistej styczności. W mediacji wahadłowej mediator spotyka się z każdą stroną na osobności.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: http://www.slupsk.so.gov.pl/download/wystapienia-prelegentow-ustka-konferencja--pazdziernik-2010-www.pdf [dostęp: 31.10.2018]
14	Najlepsza alternatywa do wynegocjowanego porozumienia (ang. BATNA – Best Alternative To a Negotiated Agreement)	Rozwiązanie alternatywne, które negocjujący podejmie, gdy w wyniku przebiegu negocjacji nie dojdzie do żadnego porozumienia, lub jedyne porozumienie możliwe do osiągnięcia będzie nieakceptowalne przez tego negocjatora.	Fisher R., Ury W., Patton B.: Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013
15	Nieletni	Osoba, która popełniła czyn zabroniony przez ustawę karną przed ukończeniem określonego wieku (w Polsce 17 lat).	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/nieletni;3947324.html [dostęp: 31.10.2018]
16	Prawo cywilne	Zespół norm prawnych regulujących stosunki majątkowe oraz związane z nimi stosunki niemajątkowe między równorzędnymi podmiotami.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/prawo-cywilne;3961841.html [dostęp: 31.10.2018]
17	Prawo gospodarcze	Określany zwyczajowo zbiór norm prawnych traktujących o funkcjonowaniu gospodarki państwa i stosunków gospodarczych pomiędzy osobami fizycznymi i prawnymi, a także między innymi podmiotami, które mogą być podmiotem stosunków gospodarczych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie: Mróz T., Stec M. (red.): Prawo gospodarcze prywatne. C.H. Beck, Warszawa 2005 oraz Strzyczkowski K.: Prawo gospodarcze publiczne. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007

18	Prawo rodzinne i opiekuńcze	Dział prawa cywilnego zawierający normy prawne regulujące majątkowe i osobiste stosunki, które wynikają z zawarcia małżeństwa, także stosunki będące wynikiem istnienia pokrewieństwa, powinowactwa oraz przysposobienia.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/prawo-rodzinne;3961900.html [dostęp: 31.10.2018]
19	Prawomocność	Cecha prawnego orzeczenia polegająca na tym, że nie może ono być zmienione lub uchylone zwykłymi środkami odwoławczymi.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/kasacja;3920857.html [dostęp: 31.10.2018]
20	Przestępstwo	Zawiniony czyn człowieka, bezprawny, zabroniony pod groźbą kary przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Według prawa polskiego czyn, którego spot. szkodliwość jest znikoma, nie stanowi przestępstwa. Rodzaje przestępstw wymienia polski Kodeks karny.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/przestepstwo;3963639.html [dostęp: 31.10.2018]
21	Przestępstwo skarbowe	Czyn społecznie szkodliwy w stopniu większym niż znikomy, zawiniony, zabroniony pod groźbą kary grzywny w stawkach dziennych, kary ograniczenia wolności lub kary pozbawienia wolności przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia na zasadach określonych w Kodeksie karnym skarbowym.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki na podstawie Ustawy z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1958), http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU2018001958/U/D20181958Lj.pdf [dostęp: 31.10.2018]
22	Rękojmia	Poręczenie, zagwarantowanie czegoś; też: zapewnienie o czymś, przyrzeczenie czegoś.	https://sjp.pwn.pl/sjp/rekojmia;2515379.html [dostęp: 31.10.2018]
23	Strona	Każdy z uczestników sporu lub układu.	https://sjp.pwn.pl/sjp/strona;2524638.html [dostęp: 31.10.2018]
24	Uгода	Umowa, na mocy której strony w drodze wzajemnych ustępstw likwidują istniejący lub mogący powstać spór czy niepewność co do roszczeń wynikających z istniejącego między nimi stosunku prawnego.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/ugoda;3990855.html [dostęp: 31.10.2018]
25	Zarządzanie zasobami ludzkimi	Zarządzanie wzajemnymi relacjami między kierownictwem a personelem, a także polityką zatrudnienia i rozwoju pracowników (postrzeganych jako źródło przewagi konkurencyjnej), w ścisłym powiązaniu ze strategią organizacji.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/zarządzanie-zasobami-ludzkimi;4000472.html [dostęp: 31.10.2018]
26	Zdolność do czynności prawnych	Zdolność określonej osoby do nabywania praw i zaciągania zobowiązań we własnym imieniu za pomocą czynności prawnych. Według prawa polskiego pełną zdolność do czynności prawnych ma pełnoletnia i nieubezwłasnowolniona osoba fizyczna; ograniczoną zdolność do czynności prawnych ma osoba małoletnia po ukończeniu 13 lat albo osoba częściowo ubezwłasnowolniona. Pozbawiona zdolności do czynności prawnych jest osoba, która nie ukończyła 13 lat albo jest całkowicie ubezwłasnowolniona.	https://encyklopedia.pwn.pl/h-aslo/zdolnosc-do-czynnosci-prawnych;4000893.html [dostęp: 31.10.2018]

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.