

## **Nejefektivnější způsoby tréninku mediace: Proč (ne)fungují?**

Three most efficient ways of mediation training: Why do they (not) work?

*Martin SVATOŠ*

### **Abstrakt**

Vzdělávání v oblasti mediace má svá specifika zohledňující zejména interdisciplinaritu oblasti alternativního řešení sporů. Za dobu existence vzdělávání mediačních dovedností ve střední Evropě se etabloval systém vzdělávání mediátorů, který se aplikuje bez ohledu na předchozí zkušenosti účastníků a bez ohledu na profesní oblast, ze které daný mediátor pochází. Všeobecně se dnes za nejefektivnější přístup k tréninku mediace považuje kombinace následujících tří přístupů: Vzdělávání v teoretické oblasti řešení sporů, simulované mediační případy, které nejčastěji slouží také jako nástroj certifikace mediátorů, a konečně účast na skutečných mediacích zkušenějších kolegů, ať již v roli pozorovatelů či ko-mediátorů. Tyto přístupy fungují zejména v USA a v zemích západní Evropy, odkud moderní ADR pocházejí. Neměly by ovšem býti modifikovány tak, aby odpovídaly poměrům a specifickým středo- a východoevropského prostoru?

### **Klíčová slova:**

Mediace, Simulované mediační případy, Teorie řešení konfliktu, Vzdělávání v mediaci

### **Abstract**

Training of mediation skills has some specifics projecting the interdisciplinary nature of ADR. During relatively short existence of the mediation education in the Central European area, the mediation field has proved to prefer some approaches notwithstanding the previous education of trainees and their area of practice. Among those, the most popular are the lecturing on theory of dispute resolution, participation in mock mediation cases and involvement in “real” mediation cases either as an observant or as a co-mediator. Those approaches originate from the USA and Western European countries where the modern ADR

was born. However, should not they be adapted to a specific milieu of the Central and Eastern European region?

**Key words:**

Mediation, Mock mediation cases, Theory of dispute resolution, Mediation training

Za relativně krátkou dobu, po kterou se vzdělávání mediačních dovedností ve střední Evropě uskutečňuje, se profese mediátora relativně rychle etablovala. Z hlediska devíti bodů profesionalizace odvětví dle Christophera W. Moora dosáhla mediace minimálně v České republice většiny aspektů požadovaných pro samostatné odborné odvětví (Moore, 2014, s. 573-4). V tomto směru je však potřeba připomenout, že některé body jsou naplněné jen částečně (*rozsáhlá literatura v domácím jazyce zaměřená i na jednotlivé zvláštní podobory*) nebo vůbec (*kvalifikace a certifikace pro specifická odvětví praxe*) a že zásadním bodem nadále zůstává hloubka takové profesionalizace. V tomto směru je možné uvést fakt, že v ČR existuje v současné době relativně velké množství zapsaných mediátorů s komparativně nízkým množstvím případů, které tito profesionálové kdy řešili. Samotnou otázkou je pak množství tzv. *full-time mediátorů*, tedy osob, které se živí výhradně činností zprostředkovatele.

Pro účely tohoto příspěvku jsou z hlediska Moorovy klasifikace profesionalizace odvětví klíčové body 3 (*Formal training programs to prepare practitioners to provide the service*) a 4 (*University courses, departments, certificates, and degrees in the disciplines*). Pokud jde o bod 4, je tento teprve ve svých počátcích, ovšem na některých středoevropských univerzitách se již poskytuje relativně rozsáhlé kurikulum mediačních a vyjednávacích technik (Svatoš, 2015). V rámci bodu 3 však zatím k etablování oficiálního systému vzdělávání nedošlo, neboť v České republice na rozdíl od jiných států Evropské unie není poskytování vzdělávání v oblasti mediace právně upraveno (Alexander - Walsh - Svatoš, 2017). Zůstává však otázkou, zdali je taková formalizace skutečně nutná a žádoucí a zdali nestačí současný stav, kdy je vzdělávání v mediaci nabízeno v rámci soukromého sektoru.

Zaměření odborné veřejnosti by se tak mělo spíše soustředit na dominantní techniky výuky (Moore, 2014, s. 578), které jsou nejčastěji používány a doporučovány pro přípravu na profesi mediátora. Jde o vzdělávání v teoretické

oblasti řešení sporů (1), simulované mediační případy, které nejčastěji slouží také jako nástroj certifikace mediátorů (2), a konečně účast na skutečných mediacích vedených zkušenějšími kolegy, ať již v roli pozorovatelů či ko-mediátorů (3).

## 1. Teorie řešení sporů

V oblasti teorie konfliktů a teorie řešení sporů se vzdělávání mediátorů soustředí zejména na otázky z oblasti základů komunikace, sociální psychologie a práva (Moore, 2014, s. 578) a na teorii základních mediačních technik a jejich praktický nácvik. A právě v tomto bodě je třeba učinit dvě kritické poznámky.

První z nich míří na reflexi toho, jaká mediace je v rámci střední Evropy vyučována. Zde je potřeba kriticky hodnotit současné omezování výuky pouze na tzv. *facilitativní* mediaci, přičemž samotné rozdělení na dnes přijímanou trichotomii *evaluativní*, *facilitativní* a *transformativní* není ve světě jednoznačně přijímáno (Alexander, 2011, s. 1) a nereflektuje ani původní Riskinovo pojetí orientace, strategie a technik mediátora (Riskin - Arnold-Keating, 1996, s. 50). Tento problém je ovšem natolik zásadní, že jej bohužel není možné v rámci takto krátkého exkursu plně uchopit, a je tedy nutné odkázat na výše uvedenou literaturu.

Druhá kritická poznámka se týká faktu, že výcvik budoucích mediátorů by se měl přizpůsobit kulturnímu prostředí, ve kterém je vykonáván a ve kterém pak budou tyto osoby coby zprostředkovatelé působit. Společně s Hofstedovým přístupem ke kulturním dimenzím (Hofstede, 2001, s. 24) je možné bez nadsázky tvrdit, že mediace vedená v USA není stejná jako mediace vedená v Praze nebo Bratislavě.

Problematickým se jeví zejména nekritické přejímání znalostí a literatury používané v USA a západní Evropě, nemluvě o doslovném překládání takových textů. Tento fakt je obzvláště zřetelný na technice, která je v českém prostředí označována jako *zrcadlení emocí*. Autor tohoto příspěvku byl svědkem toho, když hodnotitel na zkoušce zapsaného mediátora vyzýval zkoušeného, aby napříště použil slova "*vidím, že jste rozčilený*". Takto užívaná technika přímého oslovení emocí může vést k celé řadě více či méně úsměvných situací. Nechme stranou, jak absurdně by takové slovní spojení znělo v kontextu obchodní

mediace: *“Pane inženýre, vidím, že vás rozčílilo, že emisní ážio vaší společnosti nedosáhlo požadovaných hodnot.”* Problematika neleží v tom, že by mediátor v obchodní mediaci neměl či dokonce nemusel pracovat s emocemi, nýbrž ve způsobu takové práce. To trefně vyjadřují i Fisher a Shapiro, když popisují, jak by byl postup přímé práce s emocemi náročný i pro zkušené psychology a psychiatry. Na relativně krátkém seznamu pozitivních a negativních emocí pak demonstrují, jak dlouho trvá takový katalog pouze přečíst, natož jej následně analyzovat a použít za kýženým cílem reflexe či přímého pojmenování emocí (Fisher - Shapiro, 2005, s. 12).

Na rozdíl od extrémně nízko kontextové kultury USA, odkud k nám doslovným překladem tyto fráze dorazily, působí ve střední Evropě přímé pojmenování emocí neadekvátně. Zásadou by přitom mělo být, aby řeč a činnost mediátora byla co nejpřirozenější pro prostředí, kde působí. Za ideál je nutno považovat takový výkon, při kterém si strany ani nevšimnou, že je vyvíjena nějaká speciální aktivita či že jsou používány některé zvláštní mediační techniky. Opodstatnění této zásady lze spatřovat právě v rozdělení kultur na nízko a vysoko kontextové. Jde o porovnání, nakolik je význam komunikace v rámci dané kultury sdělován prostřednictvím obklopujícího kontextu ve srovnání s významem, který je předáván samotnými vyslovenými slovy. V nízko kontextové civilizaci, mezi které patří kultura USA lidé komunikují přímo a explicitně, přičemž se relativně do velké míry spoléhají na význam vyslovených slov. Ve vysoko kontextové civilizaci, kam je možné podřadit například Čínu či Japonsko, leží význam sdělení zejména v kontextu, který komunikaci obklopuje, ať již půjde o nonverbální projev, volbu konkrétních slov, symboliku, použité metafory, tón hlasu, použitý jazyk, ale také o způsob komunikace a předchozí vztahy mezi stranami (Barkai, 2008, s. 407).

Nelze pochybovat, že česká a slovenská kultura, ač samy samozřejmě nízko kontextové, patří z hlediska komparace v rámci západní civilizace ke společnostem relativně více kontextuálním. To je viditelné zejména v případě srovnání s kulturou USA. Právě proto nemůže přímý překlad mediačních technik dost dobře fungovat. Zjednodušeně řečeno, co vyřčeného snese strana z Dallasu, nepřijme dobře strana z Ostravy. Není tudíž možné používat hodnotící fráze konstatující viditelnost emocí, aniž by byla porušena základní pravidla

české (a středoevropské) kultury. To by nutně vedlo k situaci, kdy je takový projev ze strany mediátora vnímán jako zvláštní, až nepatřičný.

## **2. Simulované mediační případy**

Další zásadní nástrahu skýtají velmi oblíbené simulované mediační případy (*mock cases*), kdy trénovaná osoba hraje roli mediátora, přičemž role stran je svěřena dvěma “hercům”, kteří jsou dopředu informováni o pozadí jejich fiktivního sporu a někdy také vyzváni k určitým procesním postupům.

Ačkoliv nepochybně jde o jeden z nejefektivnějších způsobů mediačního tréninku a také o nejčastější způsob zkoušení mediačních dovedností, může jeho nesprávná aplikace napáchat více škody než užitku. Tak jako v každé jiné činnosti, i zde bude výše efektu na trénink odviset jednak od kvality zadání a jednak od osobností, které se této cvičné techniky účastní. Půjde samozřejmě o představitele stran, ale také o osobu hodnotitele.

První, na čem úspěch cvičné mediace závisí, je kvalitní zadání sporu. Ideálním se jeví, pokud text vychází ze skutečného případu, který byl buď mediován autorem textu, nebo řešen jinou formou ADR či prostřednictvím soudního řízení. Výhodou takového přístupu je relativní úplnost takového zadání. I tak by ovšem mělo být po první cvičné mediaci i později během jeho užívání doplňováno a revidováno. Tak jako u každého jiného díla, i u zadání simulovaných mediací se totiž teprve v praxi ukáže, kde je potřeba vylepšení či doplnění.

Kvalitní zadání kromě meritu sporu obsahuje i základní pokyny ohledně charakteristiky strany a dále také pokyny pro strategii vyjednávání, které tato strana bude za daných okolností sledovat. Právě tímto opatřením může být zabráněno situaci, kdy by strany, které jsou často absolventy kurzů vyjednávání a mediace, byly buď příliš přátelské nebo otevřené k hledání řešení bez ohledu na jejich interakci s mediátorem. Vhodnou instrukcí může navíc hodnotitel nasimulovat situaci, která umožní natrénování specifické dovednosti nebo techniky.

Pokud jde o osoby hrající strany sporu, závisí na jejich výkonu věrohodnost a tedy i úspěšnost skutečné simulace. Není potřeba zdůrazňovat, že taková role vyžaduje minimální herecké nadání, čímž se ale dozajista nemyslí přehrávání role. V neposlední řadě je potřeba zdůraznit, že osoba by měla alespoň přibližně odpovídat straně, kterou hraje, a to zejména pokud jde o pohlaví a věk. V praxi není kupodivu příliš vzácná situace, kdy herci hrají osoby odlišného pohlaví nebo zcela neodpovídajícího věku. Autor tohoto příspěvku tak byl svědkem toho, jak tetu hrála dívka viditelně mladší než neteř ztvárněná starším mužem. Taková disproporce není jen úsměvná, ale v podstatě natolik zásadní, že narušuje jakoukoliv možnost prezentace mediačních dovedností. Základním pravidlem, který mediace sleduje, je přeci individuálnost každého případu. Jak se ale mediátor může v mysli přizpůsobit situaci, komunikaci a myšlení starší dámy, když je tato představována vysokoškolskou studentkou?

Obdobně je nutné posuzovat situaci, pokud jde o znalosti herce z hlediska prostředí, ve které má strana sporu působit. Pokud v simulované mediaci vystupuje manažer nadnárodní korporace, měla by osoba, která jej představuje, mít alespoň základní podvědomí o oblasti managementu a obchodních vztahů.

S osobou hodnotitele je spojen nejdůležitější úkol, který je zcela zásadní pro účinnost tohoto nástroje - zpětná vazba. Jejím účelem je zejména edukace, tedy zlepšení mediátorových schopností, nikoliv prokázání znalostí a schopností hodnotitele.

S kvalitní a konstruktivní zpětnou vazbou je vázáno několik základních pravidel. Předně již samotná účast na mediačních supervizích je projevem toho, že se mediátor snaží zlepšit. Úkolem hodnotitele je tedy takové zlepšení umožnit. Autorovi tohoto příspěvku se osvědčilo postupovat v rámci zpětné vazby dle následujícího schématu: *Současný výkon - aktuální hranice - další cíle*.

Pokud jde o hodnocení *současného výkonu*, dělá mnoho hodnotitelů základní chybu, že předpokládá, že si je trénující mediátor vědom kvalit, které v simulované mediaci předvedl. Má-li však zpětná vazba správně splnit svůj účel, je potřeba současně zdůraznit, co se podařilo. Účelem pochvaly za správně použitý postup tak není jen použití tzv. sendviče, tedy zmírnění případné následné negativní kritiky, ale také podpoření vhodné tendence ve vývoji schopností budoucího mediátora. Navzdory rozšířenému předsudku, nemusí být

tato fáze vedena formou negativní konverzace (Manzoni - Barsoux, 2002). To ovšem samozřejmě neznamená, že by se při zpětné vazbě neměly řešit slabší části mediačního projevu. Právě naopak. Nicméně, každou negativní poznámku je možno postavit tak, aby se z ní hodnocený poučil a dosáhl lepších výsledků. Hodnotitel by z principu měl být zkušený mediátor, a tak by pro něj nemělo představovat problém negativní kritiku správně parafrázovat. Odkázat lze na klasické přirovnání se sklenicí vody z poloviny prázdné a z poloviny plné.

V této fázi je také účelné slyšet názor stran, což je důležité zejména z toho důvodu, aby se hodnocený dozvěděl, jak se během jeho mediace cítily. Je však potřeba mít na mysli, že osoba, byť hraná hercem, je stranou mediace a tudíž není nestranná. Ačkoliv je tedy její zpětná vazba přínosem, vždy je potřeba brát na zřetel, že celý proces sledovala ze svého, nikoliv neutrálního úhlu pohledu.

Přesto se autorovi tohoto příspěvku prokázalo jako účelné zejména u déle trvajících tréninků, občas také hrát v rámci supervize stranu sporu. V takové roli je hodnotitel sice zbaven výše popsané objektivity, ale je mu umožněno “vcítit se do pocitů strany”, což může být pro zpětnou vazbu ve specifických situacích neocenitelná výhoda.

Rozdíl mezi předvedeným výkonem a cílem, kam by měl mediátor směřovat, je limitován *aktuální hranicí*, která omezuje mediátora v dalším rozvoji. Tu je možné překlenout společnou snahou mediátora a hodnotitele, jehož analytická schopnost musí na základě relativně krátkého projevu mediátora poznat, co je aktuálním limitujícím faktorem pro další rozvoj. Je samozřejmé, že by si v tomto směru měl hodnotitel vypomoci dalším rozhovorem s mediátorem. Vhodným bude zejména ptát se, proč v daném okamžiku zvolil právě tuto techniku a podobně.

Posledním krokem konstruktivní zpětné vazby je stanovení *dalších cílů*. K tomu může sloužit otázka typu: “*Dnes se vám velmi dařilo zůstat neutrální a nedávat najevo, co si myslíte o právním řešení sporu. Je můj dojem správný? Jak byste chtěl příště se stranami pracovat, abyste se opět posunul vpřed?*” Hodnotitel by měl být především připraven k takovému zlepšení přispět vhodnou radou a pomoci stanovit další cíle rozvoje. Je potřeba samozřejmě pamatovat na to, aby byl stanovený cíl do příštího setkání dosažitelný.

### 3. Účast na skutečných mediacích

Účast na skutečných mediacích je jedinečnou zkušeností, kterou jen velmi těžko dokáže něco nahradit. Je při ní možné pozorovat mediaci a činnost mediátora, jeho reakci na nastalou situaci a skutečné, nehrané emoce stran.

Budoucí mediátoři se v zásadě mohou podílet na procesu dvojitým způsobem. Buď jako neaktivní pozorovatelé, ať již je jim dána např. funkce zapisovatele, nebo, pokud jsou již více zkušenější, jako ko-mediátoři. Pokud jde o druhý případ, považuje autor příspěvku jeho použitelnost v rámci střední Evropy za relativně nízkou, a to zejména z důvodu náročnosti ko-mediace na sebranost obou mediátorů. Jakkoliv nelze snižovat význam výchovy dalších mediátorů, žádný sebemenší spor není hra, aby si na něm mediátor-školitel a budoucí mediátor zkoušeli nácvik souladu svých technik a funkčnosti komunikace. Použití ko-mediace by jednoznačně muselo předcházet důsledné školení a společný trénink.

Pokud jde o účast coby pozorovatelů, problematičtější se nejeví ani tak limitovanost příležitostí způsobená relativně malým počtem mediací, které se ve středoevropském prostoru vyskytují, ale spíše psychologický efekt, který by na strany měla účast třetí osoby. Z principu je v tomto směru potřeba vyloučit takovou účast na mandatorních mediacích, kde je intenzita sporu vždy relativně vysoká a ochota stran k mediaci relativně nízká.

Současně je také třeba upozornit na fakt, že mediátor musí strany výslovně informovat, že třetí strana, která se mediace účastní, je osoba připravující se na profesi mediátora. Není přípustné, aby byly strany jakkoliv obelhávány tvrzením, že se jedná kupříkladu pouze o zapisovatele.

Řešení výše nastíněných limitů se nabízí v přenesení nákladů mediace na trénovaného mediátora. Autorovi tohoto příspěvku se osvědčilo zejména v situacích relativní ekonomické slabosti stran navrhnout, aby se mediace z edukačního důvodu účastnila třetí strana-pozorovatel, která by zaplatila odměnu mediátora. Jednoznačnou výhodou v duchu WIN-WIN je umožnění vedení mediace v situacích, kdy by to bylo pro strany finančně nedostupné, a současně možnost pro osoby připravující se na profesi mediace účastnit se skutečné mediace. Je však nutné připomenout, že taková konstelace si vyžaduje příslušnou úpravu smlouvy o provedení mediace, kde bude upraveno zejména

minimální trvání mediace, aby nedošlo k jejímu předčasnému ukončení a poškození stran.

## **Závěr**

Profesor pařížské univerzity Panthéon Assas – Paris II, Charles Jarroson s nadsázkou říká, že největší výhodou arbitráže je fakt, že nemá žádné slabiny. Pokud se již nějaký problém vyskytne, není v samotném systému, ale vždy v osobách rozhodce či stran (Jarroson, 2012). Pokud toto pravidlo platí pro arbitráž, je možné jej dvojnásob aplikovat na mediace, kde lze roli osoby a osobnosti mediátora považovat za ještě výraznější. Bez zveličování tak lze říci, že mediace je jen tak dobrá, jak kvalitní je mediátor, který ji vede.

Ovlivňuje však něco tento výstup zásadněji, než je právě vzdělávání a trénink mediátorů, který formuje nejenom mediátorovy techniky, ale také nahlížení na budoucí spory, situace a na samotný proces mediace?

Vzdělávání v oblasti mediace má svá specifika zohledňující zejména interdisciplinaritu oblasti alternativního řešení sporů. Mediace je považována za proces překračující hranice sociální psychologie, sociologie, práva a teorie řešení konfliktu. Tak jako v případě vyjednávání, i v oblasti mediace by měl být vzat v potaz jak psychologický aspekt této činnosti, který je možno aplikovat na lidské jedince bez ohledu na hranice států (Edelman - Crain, 1994, s. 1), tak ovšem také kulturní aspekty, které se odvíjejí od místních kulturních proměnných (Barkai, 2008, s. 444).

Techniky výuky a tréninku mediace tak nelze nekriticky přejímat, ale je potřeba je přizpůsobit konkrétní situaci v prostředí, kde by měl budoucí mediátor působit.

## **Seznam bibliografických odkazů:**

- (1) ALEXANDER, Nadja. 2011. *The Mediation Meta-Model — the realities of mediation practice*. In ADR Bulletin. 2011, Vol. 12: No. 6, 1-6.

- (2) ALEXANDER, Nadja - WALSH, Sabine - SVATOŠ, Martin (eds). 2017. *EU Mediation Law Handbook: Regulatory Robustness Ratings for Mediation Regimes*. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer. 2017 (TBP) ISBN 978-90-411-5859-8.
- (3) BARKAI, John. 2008. *Cultural Dimension Interests, the Dance of Negotiation, and Weather Forecasting: A Perspective on Cross-Cultural Negotiation and Dispute Resolution* In *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*. 2008, Vol. 8: No 3, 403-448.
- (4) EDELMAN, Joel - CRAIN, Mary Beth. 1994. *The Tao of Negotiation*. New York: HarperBusiness, 1994. ISBN 0-88730-643-8.
- (5) FISHER, Roger - SHAPIRO, Daniel. 2005. *Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate*. New York : Viking, 2005. ISBN 0-670-03450-9.
- (6) HOFSTEDE, Geert. 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. London: Sage Publications, 2001. ISBN 978-0803973244.
- (7) JAROSSON, Charles. 2012. *Les avantages de la médiation* [online]. Paris: TVDMA [cit. 2017-02-23]. Dostupné online: <<https://www.youtube.com/watch?v=jaelrGquJ4c>>.
- (8) MANZONI, Jean-Francois - BARSOUX Jean-Louis. 2002. *The Set-Up-To-Fail Syndrome: How Good Managers Cause Great People to Fail*. Boston: Harvard Business School Press, 2002. ISBN 0-87584-949-0.
- (9) MOORE, Christopher W. 2014. *The Mediation Process*. San Francisco: Jossey-Bass, 2014. ISBN 978-1-118-30430-3.
- (10) RISKIN, Leonard L. - ARNOLD, Tom - KEATING, J. Michael. 1996. *Mediace aneb Jak řešit konflikty*. Praha: Facia 1996. ISBN 80-901710-6-0.
- (11) SVATOŠ, Martin. 2015. *Teaching Mediation in a Non-mediation Country: From the Fully Laid Table to Irish Beer...* [online]. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer [cit. 2017-03-13]. Dostupné online: <<http://kluwermediationblog.com/2015/05/22/teaching-mediation-in-a-non-mediation-country-from-the-fully-laid-table-to-irish-beer/>>.

## **Kontakt**

Martin Svatoš (JUDr., Ph.D.)

Právnická fakulta Univerzity Karlovy

Adresa: nám. Curieových 901/7, 116 40 Praha 1, Česká republika

Kontaktní adresa autora: Vyšehradská 320/49, 128 00 Praha 2, Česká republika

Kontaktní e-mail: office@forarb.com

## **Odborný profil autora:**

Martin Svatoš (JUDr., Ph.D.) je český zapsaný mediátor oceněný několika mezinárodními rankingy jako přední odborník na mediaci v ČR (*Who's Who Legal 2016 Official Selection for Czech Republic, Mediator of the Year 2016, the exclusive winner from Czech Republic by Wealth and Finance INTL*). V oblasti mediace obchodních sporů patří s více než 150 domácími i mezinárodními mediacemi (přes 700 hodin jednání) mezi nejzkušenější odborníky ve střední Evropě (IT spory, stavební spory, spory z mezinárodní dopravy,...). Své zkušenosti ochotně předává v rámci velmi oblíbených seminářů a kurzů zaměřených na mediaci a vyjednávání, a to jak v češtině, tak v angličtině.

Martin Svatoš dále působil ve více než desítkách sporů jako rozhodce (VIAC, FAČR, ad hoc). V celé řadě dalších případů pak s rozhodčím řízením (ICC, ad hoc,...) radil jako of counsel advokátním kancelářím v ČR i ve světě.

Roku 2015 byl zvolen předsedou Pracovní skupiny ICC ČR pro mediaci. Je pravidelným přispěvatelem pro prestižní Kluwer Mediation Blog a editorem knihy EU Mediation Law Handbook (Kluwer International, TBP 2017). Působí jako vědecký pracovník na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, kde organizuje také mezinárodní program PSMA zaměřený na přeshraniční řešení sporů. O mediacích, arbitrážích a vyjednávání dále přednáší na řadě zahraničních univerzit (Università degli studi di Urbino Carlo Bo v Itálii, Université des Antilles na Guadeloupe, Shanghai University of Finance and Economics v Číně,...) a na domácích i mezinárodních konferencích (IBA Annual Conference 2016 Washington DC, DIS Annual Conference 2016 Berlin, UIA World Forum of Mediation Centres, MII Conference Dublin, YIAG Istanbul, YIAG Varšava).

Absolvoval právnickou fakultu pařížské Sorbonny (Mgr.) a pražské Univerzity Karlovy (JUDr., Ph.D.), studoval také na Cornell Law School. Během svých předchozích působení pracoval na ICC (Paříž, Francie) či Camera Arbitrale v Miláně (Itálie).