

ЗАСТОСОВУВАННЯ НАВИЧОК МЕДІАТОРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Гурінова Л.О.,

*здобувач вищої освіти ОКР «Магістр»,
«Магістр медіації та менеджменту конфліктів», Бізнес-школа «КРОК»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: hurinova@krok.edu.ua*

Доляновська І.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: DolianovskaIM@krok.edu.ua,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1606-7096>*

Все більше і більше професіоналів мають в своєму арсеналі не один диплом про здобуття вищої освіти, а надто — сертифікатів вузькопрофільних короткотривалих курсів. Швидка реакція на надбання знань в різних сферах наукової діяльності може стати гарантом розвитку окремої сфери діяльності, в тому числі у сфері надання освітніх послуг. В умовах становлення сучасної освіти від керівника вимагають лідерської позиції та вміння так організовувати роботу закладу освіти чи іншої організації, щоб колектив, батьки, учні та громада відчували себе єдиною командою, що вимагає від управлінця певного спектру компетентностей.

Якість професійної підготовки сучасного керівника закладу освіти визначається множиною компетентностей, якими він повинен досконало володіти: уміння адаптуватися у соціальне середовище; ефективно використовувати набуті знання у практичній діяльності; здатність генерувати нові перспективні та реальні ідеї; бути тактовним, комунікабельним у різних соціальних групах, толерантним у спілкуванні з дітьми, батьками, колегами, громадськістю; цілеспрямовано використовувати свій теоретичний та практичний потенціал для педагогічної діяльності, активної життєтворчості колективу ті ін. [1].

Керівник — суб'єкт управління. Він є центральною і ключовою фігурою в системі організаційних відносин. Саме керівник вносить порядок і логіку в діяльність розрізнених індивідів, об'єднуючи їх у групу чи організацію для досягнення спільних цілей, вирішення поставлених завдань. Керівник визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації. [2, с. 123]

Здатність працювати в команді, управляти командою — важливі компетентності, яких вимагає від фахівців суспільство сьогодні і в майбутньому. Серед визнаних експертами World Economic Forum (Давос, 2016 р.) десяти ключових компетентностей, необхідних фахівцям у 2020 р., четверту позицію займає компетентність «управління людьми», п'яту — «координація дій з іншими», дев'яту позицію в зазначеному списку посідає «взаємодія, ведення переговорів» [3, с. 26].

Таке соціальне спрямування компетентностей керівників, на нашу думку, повинно визначати і основні напрямки у підготовці та перепідготовці керівників навчальних закладів. Що повинно відображатись в програмах підвищення кваліфікації для керівників навчальних закладів? Спершу зазначимо, що статус керівника навчального закладу прирівнюється до управлінської категорії працівників, а, отже, мова йде про вимоги до фахівців сфери управління загалом. Адже, окрім навчально-виховного процесу при управлінні навчальним закладом, керівники стикаються і з корпоративним управлінням, стратегічним розвитком і т.п. Цілком поділяємо ідеї Еріка Рунессон та Марі-Лоранс Гі, які розкриті в роботі «Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління». Чим краще управління компаніями, тим менша ймовірність виникнення спорів між їхніми співробітниками. Однак, не всі та не завжди дотримуються правил, і конфлікти є неминучими. Ефективна система корпоративного управління передбачає, що інвестори мають відповідну структуру, до якої можуть звернутися в разі виникнення суперечки і врегулювати спори у ефективний спосіб та своєчасно [4, с. 16 -18]. І хоча вони стосуються корпорацій та компаній, загальну ідею можна застосовувати і до управління навчальним закладом.

Виходячи з різноманіття причин конфліктів, можна передбачити ймовірність значної кількості потенційних конфліктів в навчальному закладі. А вирішення їх всіх в судовому порядку вбачається нереальним. Єдиний шлях – альтернативний спосіб вирішення спорів, а саме застосування процедури медіації або, як мінімум, компетентностей медіатора в повсякденній роботі при вирішенні конфліктів у середині навчального закладу.

Під час здійснення управління навчальним закладом вбачається неможливим з кожною конфліктною ситуацією звертатись до медіатора, особливо, якщо це багатoproфільний навчальний заклад. У такій ситуації фінансово вигідніше ввести в штат медіатора, аніж постійно звертатись до сторонніх організації з надання послуг у сфері медіації за окрему плату. Майже кожен навчальний заклад має штатного психолога, а деякі установи організовують психологічну підтримку своїм працівникам, тому, за умов належної популяризації медіації, вбачається реальним у перспективі передбачити посаду штатного медіатора.

Однак значимість для суспільства компетентностей медіатора не варто применшувати та звужувати лише до професії медіатор. Проаналізувавши сферу використання компетентностей медіатора на прикладі навчального закладу з кількістю студентів понад 4500 тисячі та адміністративно-викладацьким складом близько 400 осіб (без урахування батьків і родичів студентів, а також роботи з абітурієнтами), нами було сформульовано наступний висновок: майже 50% компетентностей медіатора можуть і повинні використовуватись при виконанні посадових обов'язків керівників, менеджерів, адміністраторів установ, організацій, навчальних закладів та компаній в сфері обслуговування. (При визначенні переліку компетентностей за основу було взято інформацію з брошури «Основні засади навчання базовим навичкам медіатора», виданого під егідою Національної асоціації медіаторів України) [5, с. 13-19].

Сьогодні достатньо приділено уваги розвитку професійної компетентності керівника навчального закладу, однак необхідно врахувати доробки та відкриття нових методик у сфері адміністративного менеджменту для розробки сучасних програм підготовки і перепідготовки керівників та менеджерів вищої ланки.

Майбутнє за творчим підходом до практичного використання здобутків сучасної науки та техніки. Так, застосування навичок медіатора в професійній діяльності управлінця – є одним зі способів підвищити якісні показники роботи керівників та менеджерів.

Список використаних джерел:

1. Лазуріна Н. П. Громадянська компетентність особистості: соціальнофілософський аналіз: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Лазуріна Наталія Петрівна ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2012. 237 арк.
2. Савельєва В. С. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 320 с.
3. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні. Посібник для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами»/ Національна академія педагогічних наук України український відкритий університет післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» КЗВО «Одеська академія неперервної освіти» одеської обласної ради проектне бюро «Культурконтакт» Австрія. Київ—Одеса 2018. 74 с.
4. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі Передмова: Мервін Е. Кінг, старший юридичний радник Всесвітній форум з питань корпоративного управління Фокус 4 Авторське право 2007. IFC (Міжнародна фінансова корпорація) 2121 Пенсильванія Авеню, NW Вашингтон, Округ Колумбія 20433 68 с.
5. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К. Б. Наровської. Київ: Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.