

вимагає інституалізації та удосконалення, в ході яких корисно буде звернутися до міжнародного досвіду.

**Голубєва М.О.**, доцент, НУ «Києво-Могилянська академія» (Київ)  
**ДЕЯКІ СУПЕРЕЧНОСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»**

Суттєва трансформація національної системи освіти України відбувається в умовах інтеграції у світовий та європейський освітній простір. Сучасне інформаційне суспільство висуває нові вимоги до розвитку освіти: щодо отримання інформації, використання нових інформаційних технологій, застосування сучасних інноваційних педагогічних технологій. Загально відомо, що імплементація чинного Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) суттєво змінює підходи до діяльності ВНЗ в нашій країні. Однак деякі суперечності в організації навчально-виховного, управлінського, наукового процесів залишаються.

Основні нововведення цього Закону:

- 1) уводиться поняття автономії ВНЗ;
- 2) створюється Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти;
- 3) навчання буде відбуватися державною мовою;
- 4) при виявленні плагіату – позбавлять вченого ступеня;
- 5) більш не буде звань «молодший спеціаліст», «кандидат наук»;
- 6) керівництво ВНЗ буде обиратися;
- 7) 80% бюджетних місць будуть розподілятися за заявками ВНЗ;
- 8) Зменшується аудиторне навантаження на студентів і викладачів;
- 9) Стипендію планують підвищити до прожиткового рівня та т. і.

Комплекс цих кардинальних змін призведе до скорочення числа ВНЗ в нашій країні з приблизно 800 до 300. На нашу думку, це позитивний процес: відбувається конкуренція між ВНЗ, зникнуть ті ВНЗ, в яких не вчили, а лише продавали дипломи, особливо в деяких ВНЗ приватної форми власності. Однак не враховується той факт, що можуть та повинні з'являтися й нові ВНЗ. Про такий процес відомо із діяльності ВНЗ в США, де щорічно втрачають акредитацію та отримують акредитацію до 5% усіх ВНЗ.

Зміни торкнулися й кількості навчальних дисциплін, які вивчатимуть студенти та студентки протягом навчального року, усього - тільки 16. Як свідчить досвід низки провідних ВНЗ, деякі студенти неправильно розподілять цю кількість на чотири роки. Щоб правильно розподілити навчальне навантаження спочатку їм допомагають співробітники деканатів або кафедр. А краще було б легалізувати інститут кураторів, який традиційно ефективно працює у всесвітньовідомих університетах Великої Британії та США.

Процес скорочення кількості спеціальностей у ВНЗ із 150 до 80 – це несе скоріше позитивну тенденцію, ніж негативну. Фактично, ми позбуємося радянських рудиментів. Однак реально існуючі деякі спеціальності (наприклад, фахівець із зв'язків з громадськістю) так і не потрапили в Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» (2015 р.)

**Грабовська С.Л.**, професор, ЛНУ імені Івана Франка, (м. Львів)

**ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ПРОЦЕДУРА ПРИМИРЕННЯ**

Фасилітація – процедура примирення, яку застосовують за умови відсутності між сторонами ворожого ставлення та конфлікту взаємин, коли переговорний процес не

дав належного результату або сторони почуваються безпорадними у розв'язанні проблеми та потребують сторонньої допомоги для організації процесу її розв'язання, вироблення, обговорення ефективних пропозицій та досягнення угоди. Термін фасилітація (від англ. "to facilitate" – полегшувати, допомагати, сприяти) зазвичай визначають як підвищення швидкості або продуктивності роботи особи під впливом присутності інших. Цей ефект може також виникати за актуалізації в свідомості людини образу суперника, конкурента або спостерігача за її діями. Попри те, що встановлено ефект впливу присутності іншої особи, який полягає у підвищенні при виконанні завдання кількісних характеристик і зниженні якості його виконання, а також, що фасилітація полегшує виконання простих завдань і утруднює розв'язання складних (К. Фере, Н. Триплетт, Ф. Олпорт, В. Мьоде, В. Бехтерев, М. Ланге та ін), фасилітація, як процедура примирення, полягає в організації процесу розв'язання проблеми сторонами конфлікту незацікавленою, незалежною, нейтральною особою.

Причини, які спонукають клієнтів звертатися по допомогу фасилітатора, зазвичай такі: клієнти ригідні, не вміють подивитися на ситуацію з інших позицій; мислення клієнтів недостатньо гнучке, що не дозволяє їм знайти оптимальне рішення проблеми; клієнти слабо або надмірно мотивовані і це блокує їхню розумову діяльність; клієнти нерішучі і не можуть дати собі раду в ситуації мотиваційного конфлікту за умов наявності великої кількості варіантів рішення; емоції клієнтів неконструктивні та астенічні (дуже слабкі або дуже потужні, переважає страх, тривога, незадоволення, гнів, апатія) тощо. Призначають процедуру фасилітації або на запит клієнтів (за умов відсутності у них конфлікту взаємин та за участі усіх сторін конфлікту), або цю процедуру пропонує сторонам примирювач-консультант, який супроводжував переговори, що не завершилися угодою.

Основними завданнями (функціями) фасилітатора є:

- організувати процес розв'язання проблеми сторонами;
- унормувати емоції та мотивацію сторін.

Примирювач-фасилітатор організовує процес, застосовує методики, що полегшують роботу над подоланням проблеми, об'єднує сторони, створюючи атмосферу довіри, співпраці, що робить спільні зусилля сторін ефективними та результативними.

Організація процесу розв'язання проблеми сторонами конфлікту може відбуватися за допомогою найрізноманітніших форм і способів, які дозволять сторонам активізувати їхні дії.

Фасилітатор має володіти усіма уміннями, навичками та особистісними рисами, потрібними примирювачу загалом, це має бути особа авторитетна, харизматична, впевнена у собі, відповідальна, справляти враження соціально зрілої, виваженої, врівноваженої, водночас відкритої та чесної особистості, добре володіти комунікативними компетенціями тощо. Особливості процедури фасилітації зумовлюють такі вимоги до фасилітатора:

- нейтральність;
- уміння тримати отриману інформацію у таємниці;
- володіння методиками активізації розумової діяльності;
- володіння методиками керування емоціями сторін;
- володіння методиками організації групового прийняття рішень.

Зрозуміло, що фасилітатор має справляти враження особи авторитетної, впевненої у собі, харизматичної, має вміти опиратися впливу та впливати на інших, читати

емоції та мотивацію клієнтів, створювати між ними атмосферу співпраці і взаєморозуміння. Образно говорячи, фасилітатор має об'єднати сторони у команду і стати для неї лідером.

Тривалість процедури фасилітації чіткими часовими рамками не обмежується: може завершитися угодою за одну зустріч, а може потребувати багато зустрічей. Залежно від бажання сторін, кожна зустріч може тривати від однієї години до 8 годин. Залежно до потреб та можливостей сторін і нагальності розв'язання їхньої проблеми, зустрічі можуть відбуватися щоденно або з певними перервами. Тривалість та періодичність зустрічей потрібно обговорити на першій зустрічі, виробляючи з клієнтами правила і регламент роботи.

Процес фасилітації складається з таких етапів:

- знайомство;
- формулювання запиту клієнтів, їхньої мети та критеріїв її досягнення;
- формулювання проблем;
- робота над розв'язанням проблем;
- обговорення пропозицій;
- прийняття рішення (підписання угоди).

Знайомство передбачає представлення сторін (бажано поцікавитися, як би кожен учасник процесу волів, щоб до нього (неї) зверталися), пояснення особливостей процедури фасилітації (яке стисло має зробити примирювач), вироблення та погодження правил і регламенту роботи.

Достатньо часу варто приділити з'ясуванню запиту клієнтів, формулюванню їхньої мети і критеріїв рішення. Інколи це буває вирішальним для розблокування здатності сторін розв'язати проблему. Важливо відразу скерувати розмову в русло, що переконає клієнтів у тому, що мета спільна у всіх сторін, наголошувати на єдності думок і мотивів учасників процесу, але робити це ненав'язливо, так би мовити, між іншим, приховано. Сформульовану мету бажано записати (на дошці, папері, висвітлити з допомогою проектора на екрані тощо), щоб вона була перед очима клієнтів. Так легше працювати над її досягненням, щоб не відволікатися на обговорення несуттєвих речей, не збитися з головного.

Примирювач має пересвідчитися, що клієнти належно мотивовані та емоційно готові до роботи. Емоції клієнтів мають бути стеничними, спонукати їх до активної роботи. Якщо хоч один клієнт знаходиться у стані фрустрації, потрібно вжити заходів для його подолання, інакше очікувати продуктивної роботи від клієнтів не доводиться.

Клієнти мають бути продуктивно мотивовані, усвідомлювати важливість розв'язання проблеми для кожного особисто, але їхня мотивація не має бути надмірною, розладнувати або й блокувати їхню діяльність. Для цього варто ставити питання: «Для кого це проблема?», «Хто назвав це проблемою?», «Хто зацікавлений у розв'язанні проблеми?», «Хто виграє від розв'язання проблеми?» тощо.

Роботу з проблемою можна почати з ігор, вправ, метафор, які дозволять клієнтам «вловити» алгоритм розв'язання проблем загалом та виробити адекватну стратегію подолання їхньої власної проблеми. Якщо клієнтів небагато (2-4), можна запропонувати їм розплутати клубок сплутаної пряжі для плетення. Якщо в фасилітації бере участь 5-10 або більше осіб, доброю ілюстрацією може слугувати гра «Клубок». Клієнти, окрім двох (по одному від сторони конфлікту) мають стати в коло, простягнути вперед руки і взяти за руки тих, хто стоїть навпроти так, щоб

кожною рукою тримати руку іншої особи. Особи, що залишилися поза цим колом, мають «розплутати клубок», зробити так, щоб усі учасники опинилися в колі, тримаючись за руки, як у хороводі. Особам, що утворюють коло, заборонено роз'єднувати руки, можна їх піднімати, опускати з'єднаними, переступати через руки, що тримаються тощо. «Клубок» зазвичай не лишається пасивним, активно допомагає, подає ідеї, рухається, інколи бере ініціативу в свої руки тощо. Модель «клубка» демонструє важливі моменти роботи з проблемою: спочатку потрібно проаналізувати ситуацію, оглянути з різних боків, знайти «кінець нитки» або найлегше місце, з якого можна почати діяти; варто міцно утримувати здобуте, але водночас не боятися «відпустити» розплутану нитку в клубок, зробити крок назад, щоб після цього зробити три кроки наперед; слід шукати ресурси в самій проблемі і у довкіллі тощо.

Коли фалілітатор бачить, що клієнти готові до роботи, варто їх спонукати сформулювати проблему у вигляді запитання і записати її під формулюванням мети. Це дозволяє визначити головний керунок руху у досягненні результату. Формулюванню проблеми допоможе виявлення критеріїв її розв'язання. Важливо, щоб сторони домовилися про спільні критерії розв'язання їхньої проблеми, виразно уявили собі, до чого вони прагнуть. Бажано визначити бачення тих осіб, для кого це проблема, та спробувати дати інші (можливі) варіанти бачення ситуації. Для цього корисними можуть бути циркулярні запитання, які дозволяють змінити ракурс ставлення клієнтів, спонукають їх подивитися на власну ситуацію з позиції зовнішньої перспективи, змінити контекст, описувати власну реальність з незвичної точки відліку, у іншому ракурсі тощо. Варто запитати, як кожен учасник конфлікту бачить стосунки між іншими? Як інші люди, що в різній мірі залучені до ситуації, бачать їхню проблему? Як інші бачать переживання (ставлення, ідеї, пропозиції тощо) когось з учасників конфлікту? Корисними можуть бути також такі види циркулярних запитань:

питання про конструювання реальності:

Як Вам видається, що керувало X, коли він (вона) робив .....?

Як оцінюють Ваші дії (вчинки, ідеї, пропозиції) N та M?

питання на формування можливостей:

Якщо б запитати Вашого керівника (батька, матір, сестру, друга, ворога, сторонню особу тощо), як би він (вона) оцінив шанси реалізації Вашої пропозиції?

питання на уточнення відмінностей (ранжування):

Хто зрадіє найбільше, а хто ні, якщо (+ пропозиція клієнта)?

Хто сьогодні налаштований найбільш оптимістично, а хто – найбільш песимістично?

питання “на %”:

Уявіть собі, що 100% розв'язана проблема. Як на цій шкалі відмітити наміри усіх сторін?

На скільки % Ви просунулися у досягненні мети?

питання на узгодження:

Ви дотримуєтеся такої ж думки, як і Ваші колеги, чи будете наполягати на протилежній?

Одна сторона вважає, що....., інша, що... (інше, протилежне). Як Ви думаєте, до якої думки буде схилитися (певна третя особа, зацікавлена, незацікавлена..)?

питання на порівняння підсистем:

На Вашу думку як чоловіка і батька: з ким у Вашого сина зараз стосунки кращі – з дружиною чи з матір'ю?

Фасилітатору важливо уникати питань, центрованих на проблемі, скерованих у минуле, які, ймовірно, раніше уже загнали клієнтів у «глухий кут» і можуть сприяти розвитку конфлікту взаємин:

- хто винен?
- хто розпочав конфлікт?
- у чому причина конфлікту?
- чому так сталося?

Ці запитання деструктивні, тільки напружують і без того складну атмосферу, скеровані на пошук винного і його покарання, а не на розв'язання проблеми.

Конструктивні запитання фасилітатора мають скеровувати клієнтів у майбутнє, активізувати їхню діяльність, спонукати до співпраці та об'єднання з іншими сторонами конфлікту для ефективного розв'язання проблеми. До таких запитань належать:

- що робити?
- як подолати проблему?
- за яких умов і коли проблеми немає?
- що функціонує, незважаючи на проблему?
- який перший крок до розв'язання проблеми?
- з ким краще говорити про проблему?
- якщо запитати X, що він (вона) порадить?

Коли проблема чітко сформульована сторонами, критерії її розв'язання ними визначені та узгоджені, можна переходити до представлення та обговорення пропозицій сторін щодо розв'язання проблеми. Фасилітатор може застосовувати найрізноманітніші техніки та методики активізації роботи клієнтів. Важливо фіксувати узгоджені пропозиції сторін на папері, дошці, в комп'ютері, висвітлити з допомогою проектора на екрані тощо, щоб клієнти їх бачили і не губили в процесі роботи.

Напрацьовані в процесі обговорення пропозиції редагують і утворюють з них текст угоди.

Робота фасилітатора завершується, коли усі пункти угоди узгоджені сторонами і вони готові її підписати. Фасилітаторові не варто бути свідком підписання сторонами угоди: не бажано, щоб клієнти зміст угоди асоціювали з особистістю фасилітатора і вважали його її автором, перекладали на фасилітатора відповідальність з прийняті ними рішення.

**Демидович О.М.**, доцент НМУ ім. О.О.Богомольця (Київ)

## ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ МЕДИЧНИХ СПОРІВ: ДОСВІД ІСПАНІЇ

У статті досліджено етапи розвитку медіації в Іспанії. Визначено особливості її регулювання в іспанському законодавстві та практики застосування у медичній сфері. На підставі проведеного дослідження сформульовано основні передумови популяризації посередництва у врегулюванні конфліктів у системі охорони здоров'я України.

Ключові слова: альтернативний спосіб вирішення спорів, медіація, посередництво, примирення, фасилітація, техніки медіації, медичні спори, медіація у конфліктах медичної сфери.