

УДК 377.031(045)

РАХЛІС Вадим Леонідович,
засновник і директор Міжнародної палати
альтернативного вирішення спорів та Бюро
переговорів, Україна
e-mail: vrakhlis@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРЕМОВНИКА

Анотація. Розглянуто питання формування індивідуального стилю діяльності як необхідного і базового складника професійної компетенції перемовника. Перемовник як незалежний вид професійної діяльності людини належить до нових, тому дотепер цілі, завдання та практика підготовки представників цієї професії знаходиться у світовій науці на стадії теоретичного осмислення. Запропоновано авторське трактування терміну «перемовник», визначено його відмінності від терміну «медіатор», а також уперше в українській фаховій педагогічній літературі порушено питання про необхідність фахової підготовки представників цієї професії, зокрема, у галузі неформальної освіти. Схарактеризовано особливості індивідуального стилю діяльності як базову фахову компетенцію, а також передумову професійної придатності перемовника з огляду на практичні потреби й умови праці представника даної професії.

Ключові слова: перемовник; індивідуальний стиль діяльності; професійна компетенція; неформальна освіта; професійна придатність; медіатор; фахова підготовка; інструктор; координатор; індивідуальна траєкторія навчання.

Постановка проблеми. Зростання соціальної ролі особистості, гуманізація та демократизація суспільства, динамізм соціально-економічних і соціокультурних процесів, їх інтеграція і глобалізація вказують на важливість формування у фахівців різних напрямів спеціальної професійної підготовки для побудови конструктивних безконфліктних відносин. Усе більш актуальною в світі стає професія перемовника – фахівця з управління конфліктами, здатного організувати ефективну комунікацію між сторонами конфлікту, забезпечити між ними відносини співпраці для вирішення існуючої проблеми і спільного пошуку рішення, яке максимально враховувало б інтереси і бажання сторін. Нині у світовій педагогічній практиці сформувалася певна колізія щодо перемовників: за фактом є група фахівців, які виконують свої професійні обов'язки на високому професійному рівні, проте немає системи підготовки таких фахівців як у практиці формальної, так і неформальної освіти (у практиці неформальної освіти відсутній комплексний підхід до вирішення даного питання); сформований список вимог до перемовника і компетенцій, якими повинен володіти професійний перемовник, проте немає системного підходу до виявлення й розвитку переговорних здібностей кандидатів, доведення їхніх навичок до автоматизму. Вищевказані протиріччя можуть бути пояснені дуалістичністю наукових підходів до вирішення питання про місце перемовника у професійній картині сучасного світу й особливостям переговорного процесу як такого. Також, певні особливості самого процесу переговорів як середовища реалізації професійних компетенцій перемовника (пролонгованість у часі, можливість різкої зміни соціальних і особистісних пріоритетів, позицій, нечіткість соціальних ролей кожного з учасників, загальна уява про кінцевий результат процесу) певним чином унеможливають стандартизацію системи їхньої фахової підготовки, зосереджуючись на відпрацюванні індивідуального стилю професійної діяльності представників означеної професії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нині світова педагогічна наука все ще не визначилася, чи вважати професійну підготовку перемовників для різних сфер діяльності об'єктом своєї уваги як незалежного напрямку педагогічної теорії та практики, або ж формування навичок переговорів відноситься до сфери додаткових компетенцій і

повторної професійної соціалізації людини, а, отже, відбувається за вже вивченими механізмами і сценаріями. Невизначеність у педагогіці обумовлена відсутністю єдиної позиції з даного питання в інших науках і світовій соціальній практиці: є активні прихильники обох поглядів. Представники першого (Р. Левіцкій, Д. Саундерс, Дж. Мінтон, Р. Соренсон, Е. Морсе, Г. Саваж, Л. Кельхнер), мотивуючи, що переговори є природною та обов'язковою частиною процесу комунікації в цілому, стоять на позиції включення і розвитку навичок ведення переговорів у програми професійної підготовки представників інших професій, таких як юристи, дипломати, поліцейські, політики, менеджери [6].

Погляд їхніх опонентів заснований на практиці переговорів в екстремальних обставинах, що має на увазі випадки терористичних атак, викрадення людей, захоплення заручників [5]. Як головний аргумент послідовники цього погляду застосовують той факт, що перемовники повинні бути професійно підготовлені до ситуацій, мати високу адаптивність (приспосованість до швидко мінливих ситуацій), стресостійкість, уміти концентруватися на результаті, а не процесі проведення переговорів, автоматично добирати їх стратегію. В основному прихильниками даного погляду є представники конфліктології як наукового напрямку, працівники збройних сил і поліції (Д. Джонстон, Л. Томпсон, Р. Фишер, В. Урі, В. Клиф, Д. Дру).

В Україні нині активно розробляються питання підготовки професійних медіаторів і відбувається паралельне застосування термінів «медіатор» і «перемовник». Різні аспекти підготовки медіаторів висвітлено в працях В. Яковлева, Т. Кисельової, Г. Єрмоменко, Є. Бершеди, С. Демченка, В. Резнікової, А. Гаврилішина, В. Землянської, Н. Мазаракі, але внаслідок принципових відмінностей між метою переговорів і медіації ці роботи не відображають специфіки професійної підготовки перемовників.

Мета статті полягає у визначенні індивідуального стилю діяльності як необхідного і базового складника професійної компетенції перемовника.

Виклад основного матеріалу. Слова «переговори» і «перемовник» виникли на початку XV ст. із давньофранцузької «*negociacion*» і «*negotiationem*». Первинно ці терміни означали «бізнес, торгівля та рух», а також людину, яка здійснює ці дії. До кінця 1590-х рр. слово «переговори» отримали визначення – «спілкуватися в пошуках взаємної домовленості», а «переговорник» став розглядатися як особа, яка була здатною домовитися від імені однієї зі сторін [7]. Словник «Британіка» визначає «переговори» як «акт установаження миру» і «перемовника» як «особу, яка за допомогою документів і логічних вчинків організує мирне розв'язання проблеми» [8]. У сучасній професійній літературі України, Європи і США є тенденція до парамельного та синонімічного застосування слів «посередник», «медіатор» і «перемовник» для характеристики людини, яка «є нейтральною і залучена сторонами, які зайшли у глухий кут у суперечці» [7], хоча у практиці слово «медіатор» належить до сфери суду і пенітенціарної практики. Термін «посередник» застосовується в бізнесі, а «перемовник» – у сфері армії, стосується справ захоплення заручників, роботи поліції, виникнення кризової або екстремальної ситуації. Також слова «медіатор» та «перемовник» не є синонімічними щодо особливостей процесу переговорів і посередництва: медіатори мають на меті «сприяти встановленню діалогу між сторонами конфлікту, допомагати сторонам, що сперечаються, самостійно відшукати можливості вирішення конфлікту, прийняти рішення, прийнятне для обох сторін, самостійно» [9] і, зазвичай, це рішення не є передбаченим. Перемовник натомість повинен змусити всі сторони конфлікту дотримуватися рішення, яке є законним, прийнятним для всіх сторін і відпрацьованим самим перемовником заздалегідь [4].

У цій статті під словом «перемовник» ми розуміємо *особу, уповноважену всіма сторонами переговорів, метою практичної діяльності якої є досягнення всіма сторонами конкретної та єдиної, від початку сформульованої мети переговорів*. Вищезазначене визначення є авторським і вперше представлено у вітчизняній науково-педагогічній

літературі. У загальному вигляді до основних компонентів системи підготовки перемовників можна віднести такі: відбір кандидатів із необхідними професійно важливими якостями; вивчення прийомів експрес-діагностики актуальних психічних станів і особистісних властивостей; формування навичок ведення перемовин і здійснення психологічного впливу; практичне відпрацювання вмій і навичок у модельованих і реальних умовах [1].

Як уже було зазначено, складність підготовки перемовників також полягає в тому, що важко моделювати як ситуацію, у якій відбуватимуться переговори, так і поведінку, фізичне самопочуття, психоемоційний стан, у якому перебуватимуть сторони переговорів на конкретний момент часу, їхню мотивацію, прогнозувати тактику і сценарій переговорів. Усе це внеможливе стандартизацію як самого процесу переговорів, так і підготовки до нього перемовника у вузькому (підготовка до конкретних переговорів) і в широкому (створення системи підготовки перемовників у формальній освіті) сенсі цього слова.

Фахівці в галузі переговорів визначають, що найбільш ефективними формами підготовки фахівців в означеній галузі є коучинг, індивідуальне наставництво, навчання в малих групах і за індивідуальними програмами [3]. Реалізації означеної мети відповідає сфера неформальної освіти, яка за своєю природою є більш динамічною, гнучкою й такою, що здатна швидше, ніж система формальної освіти, «підлаштовуватися» під виклики часу. Наступною важливою ознакою неформальної освіти, яка повністю відповідає цілям і завданням підготовки перемовників нині, є той факт, що саме ця форма передачі знань тісно пов'язана з практикою, тобто продукує активний тип сприймання матеріалу. Також сама організація освітніх процесів у неформальній освіті спрямована не лише на механічну передачу знань і вмій, але й на розвиток усього потенціалу особистості: розвиток знань, почуттів, емоцій, творчості. Вона є більш індивідуалізованою та сприяє виробленню індивідуального стилю професійної діяльності, що є вкрай важливим для фахової підготовки перемовника.

Професійна діяльність людини багато в чому визначається не тільки віковими характеристиками, але й особливостями її індивідуальності, що представляє собою вираз неповторності, самобутності особистості людини у праці. Становлення індивідуальних відмінностей відбувається в ході інтеграції людини в систему суспільних і професійних відносин, порівняння себе з іншими. Набуваючи стійкого характеру, індивідуальні відмінності можуть сприяти становленню індивідуального стилю діяльності у професії. Так, у ході освоєння людиною професійної діяльності в неї складається певна індивідуально-своєрідна системна організація, яка стійко відтворюється при вирішенні повсякденних завдань, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків, і нерідко образно характеризується як певний «почерк» у роботі. Нині в науковій площині під індивідуальним стилем професійної діяльності прийнято вбачати обумовлену природними особливостями людини відносно стійку систему способів і тактик професійної діяльності, яка складається в людини і має за мету найкраще здійснення професійної діяльності як такої. Ця відносно стійка система способів діяльності людини тісно пов'язана з особливостями її в цілому.

Традиційно до формальних ознак індивідуального стилю професійної діяльності людини належить: наявність декількох бажано різноманітних способів досягнення успішності у професійній діяльності; отримання насолоди не стільки від ступеня продуктивності професійної діяльності, скільки від її процесуального складника, що обумовлено психотипом і типом нервової системи людини; сформованість професійних вмій і навичок, які вироблені під впливом життєвого досвіду; наявність специфічних або пристосування уроджених властивостей нервової системи й особливостей організму людини до умов професійної діяльності. Це пристосування покликане забезпечити досягнення найкращих результатів діяльності з найменшими витратами для людини; здатність людини до набуття компенсаторних властивостей (фізичного, психічного, психологічного, професійного, емоційного характеру) індивідуальної системи людини, які б сприяли

максимальному використанню й подальшому розвитку наявних у людини задатків і здібностей, необхідних і бажаних для виконання професійних обов'язків; оволодіння відносно стійкою системою прийомів і способів професійної діяльності, що здатна змінюватися, розвиватися, коригуватися; готовність людини до ефективного пристосування до об'єктивних умов і вимог умов праці без утрати системи прийомів і способів професійної діяльності; позитивне відношення до власної професійної діяльності й активного пошуку прийомів і способів, що сприяють досягненню кращих результатів [2].

Формування індивідуального стилю професійної діяльності перемовника – важливий аспект його професійного навчання, розвитку професійних здібностей, професійної придатності. Необхідними умовами формування індивідуального стилю професійної діяльності є позитивне ставлення до діяльності та адекватне самооцінювання: його оптимістичний чи песимістичний характер, правильність чи помилковість; ступінь усвідомлення особливостей виконання дій, переоцінювання або недооцінювання своїх можливостей і наявність відповідних установок здійснювати різні стратегії впливу в експериментальних ситуаціях; висвітлення переваг і недоліків, що зумовлені типологічними відмінностями, нейтралізація внутрішніх негативних оцінок, усвідомлення особливостей виконання трудової діяльності, формування впевненості у своїх можливостях, перебудова неправильних установок, створення оптимального емоціонального фону діяльності. Така індивідуальна робота має здійснюватися на основі спеціальної організації орієнтувальної діяльності майбутніх перемовників, яка на перших етапах їхньої професійної підготовки має відбуватися в узаємодії з персональним куратором. Іншими словами, йдеться про спрямоване формування раціонального індивідуального стилю професійної діяльності майбутнього перемовника, яке б відбувалося на базі загальних принципів означеної сфери професійної діяльності, практики та індивідуалізації освітнього процесу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Питання фахової підготовки перемовника як представника окремої професії є викликом сьогодення й новим напрямом наукового і практичного пошуку професійної педагогіки як у нашій країні, так і світовій педагогіці. Розв'язання проблеми формування індивідуального стилю професійної діяльності відкриває можливості для подолання інших проблем формування системи підготовки перемовників в Україні, зокрема, задоволеності перемовника своєю працею (що вважається однією з головних характеристик професійної придатності), організація практичної роботи з майбутніми перемовниками в системі неформальної освіти, визначення базових фахових компетенцій перемовника.

Список використаних джерел

1. Весна М. Особливості професійної підготовки та діяльності екстремальних перемовників : матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах»], (м. Київ, 19-20 лютого 2008 р.) / за заг. ред. О. В. Петренка, О. М. Ічанської. – Київ : НАУ, 2008. – С. 20–21.
2. Успенский В. Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / В. Б. Успенский, А. П. Чернявская. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 176 с.
3. Чернобай И. Переговорщик : мини-энциклопедия эффективного коммуникатора / И. Чернобай. – Екатеринбург : Издательские решения, 2016. – 207 с.
4. Gates, S. (2011). *The Negotiation Book*. United Kingdom: A John Wiley & Sons Ltd., Publication. – 245 p.
5. Honeyman, Ch., & Schneider, A. (2017). *The Negotiator's Handbook*. Dispute Resolution Institute Press. – 307 p.
6. Kelchner, L. (2018). *Top Ten Effective Negotiation Skills*. Small Business. – Chron. com. <http://smallbusiness.chron.com/top-ten-effective-negotiation-skills-31534.html>. 31 January
7. Online Etymology Dictionary. Retrieved May 11, 2014. <https://www.etymonline.com/word/negotiation>
8. *The British Dictionary*. (1933). London: Odhams Press Limited, Vol. 2, 52.
9. Tenczek, T., & Loode, S. (2016). *Embedding Mediation and Dispute Resolution into Statutory Civil Law: The Example of Germany*. *Dealing with Disputes in the 21st Century*, Chapter 12, 177–192.

References

1. Vesna, M. (2008). Professional trainings of extreme negotiators. *Actual problems of psychology of activity in special conditions*. Kyiv: NAU (in Ukr.)
2. Uspenskiy, V., & Cherniavskaya, A. (2003). *Introduction to psychological and pedagogical activity*. Moscow: VLADOS-PRESS (in Russ.)
3. Chernibay, Yi. *Negotiator: mini-encyclopedia of effective communicator*. Yekatyrenburg: Izdatelskoye Resheniye (in Russ.)
4. Gates, S. (2011). *The Negotiation Book*. United Kingdom: A John Wiley & Sons Ltd., Publication (in Engl.)
5. Honeyman, Ch., & Schneider, A. (2017). *The Negotiator's Handbook*. Dispute Resolution Institute Press (in Engl.)
6. Kelchner, L. (2018). *Top Ten Effective Negotiation Skills*. Retrieved from <http://smallbusiness.chron.com/top-ten-effective-negotiation-skills-31534.html>. (in Engl.)
7. *Online Etymology Dictionary*. (2014). Retrieved from <https://www.etymonline.com/word/negotiation> (in Engl.)
8. *The British Dictionary*. (1933). Volume 2. London: Odhams Press Limited (in Engl.)
9. Trenczek, T., & Loode, S. (2016). Embedding Mediation and Dispute Resolution into Statutory Civil Law: *The Example of Germany. Dealing with Disputes in the 21st Century*, Chapter 12, 177–192 (in Engl.)

Abstract. *RAKHLIS Vadym Leonidovych. Individual style of professional activity formation as the task of negotiators' professional training system.*

Introduction. *The need for specialists able to conduct negotiations, as well as the conceptual justification of their vocational training system, is becoming ever more tangible in modern world. Therefore, negotiations as a form of solving a state, social, political, and personal conflict are not the achievement of the New or Newest Times, but have been known and used since ancient times. In different conditions negotiators were representatives of various professions: from translators to military personnel, but only at the beginning of the twentieth century this activity has a chance to be recognized as an independent profession with the concrete system of professional requirements, principles of work and vocational trainings, system of qualifications and competencies*

Purpose. *The purpose of the paper is to determine the individual style of activity as a necessary and basic component of a negotiator's professional competence.*

Results. *Negotiation is a specialized and formal version of conflict resolution most frequently used when important issues must be agreed upon. The aim of negotiating is to build a shared environment leading to long-term trust and often involves a third, neutral party to extract the issues from the emotions and keep the individuals concerned focused. It is a powerful method for resolving conflict and requires skill and experience. Unfortunately because of differences in terminological and conceptual issues as to the process of negotiation as a natural inborn or independent process there is no system of professional trainings for the negotiators-to-be in the world though there is the reality of their practical work both in civil (usually as representatives and mediators) and military spheres.*

Formation of a negotiator's individual style of professional activity is an important aspect of his professional training, e development of professional abilities, professional competence. Such mostly individual work should be carried out on the basis of special organization of orientation activities of future negotiators, which in the first stages of their trainings should take place in conjunction with a personal curator. In other words, it refers to the directed formation of a negotiator's rational individual style of professional activity, which would take place on the basis of general principles common for the sphere of professional activity mentioned, practice and individualization of the educational process.

Originality. *The article's novelty lies in characterizing negotiation as a specific sphere of a professional activity of a person, representing a new definition to the term of «negotiator». In the article it is presented the author's interpretation of the term «negotiator» (under the word «negotiator» is understood «a person, authorized by all the negotiation's parties, whose purpose is to achieve by all parties a specific and unified, initially formulated goal of the negotiations»), defined differences with the term «mediator», and also for the first time in the Ukrainian professional pedagogical literature the issue of the necessity of professional training of representatives of this profession in particular in the field of non-formal education was raised. The peculiarities of the individual style of activity as the basic professional competence, as well as the precondition of the professional suitability of a negotiator in view of the practical needs and working conditions of the representative of the profession, are described.*

Conclusion. *The issues of professional trainings for Negotiators as representatives of a particular professional activity are seen as challenges and new direction of scientific and practical*

search of professional pedagogic in our country as well as abroad. Solving the problem of negotiators' individual style of professional activity formation opens wide opportunities for other aspects of negotiators' professional training system's formation and development in Ukraine: negotiators' satisfaction with their work (which is considered to be one of the main characteristics of their professional qualification and suitability), organization of practical work with future negotiators in the non-formal education system, determination of basic professional competencies of a negotiator.

Key words: *negotiator; individual style of activity; professional competence; informal education; professional suitability; mediator; professional training programs; instructor; coordinator; individual trajectory of training.*

*Одержано редакцією 01.02.2018
Прийнято до публікації 09.02.2018*

УДК 377.5 (045)

ТЕРЕНКО Олена Олексіївна,
кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри практики англійської мови,
Сумський державний педагогічний університет
імені А. С. Макаренка, Україна
e-mail: Eterenko@ukr.net

БАЗОВІ КАТЕГОРІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

Анотація. *Систематизовано понятійно-категоріальний апарат неформальної освіти. Досліджено сутність поняття «освіта». Виокремлено складники неперервної освіти, а саме: продовжена освіта, освіта впродовж життя, рекурентна освіта, перманентна освіта. Окреслено ключові характерні риси неперервної освіти. Проаналізовано концепт «доросла людина». Здійснено компаративний аналіз визначень поняття «освіта дорослих».*

Ключові слова: *освіта; освіта дорослих; неперервна освіта; ЮНЕСКО; неформальна освіта; доросла людина; освіта впродовж життя.*

Постановка проблеми. У зв'язку з упровадженням концепції освіти впродовж життя актуальності набуває дослідження освіти дорослих як важливого засобу формування конкурентоспроможного фахівця й активного громадянина держави. Освіта впродовж життя передбачає не тільки навчання довжиною в життя, а й навчання шириною в життя, що визначає важливість розвитку неформальної освіти дорослих як соціокультурного феномена.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему розвитку неформальної освіти дорослих розкривають у своїх працях П. Джарвіса, Дж. Кросс, Е. Ліндеман, Г. Стаблфілд. Андрагогічні підходи до навчання дорослої людини досліджують Р. Брокет, М. Ноулз, Д. Прет. З-поміж вітчизняних науковців проблему освіти дорослих розробляють О. Заболотна, Т. Кошманова, М. Лещенко, О. Огієнко.

Мета статті. Дослідити базові категорії неформальної освіти дорослих.

Виклад основного матеріалу. Ключовими категоріями неформальної освіти дорослих є «освіта», «неперервна освіта», «освіта впродовж життя», «формальна освіта», «неформальна освіта», «інформальна освіта», «дорослий», «освіта дорослих», «неформальна освіта дорослих». У Законі України «Про освіту» стверджується, що освіта є основою інтелектуального, культурного, духовного і соціально-економічного розвитку суспільства й держави. У той самий час освіта розглядається як суспільний