

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(14)

Київ 2006

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)я43
М43

Редакційна колегія

Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — головний редактор
Гайченко В. А., д-р біол. наук, проф. — заступник головного редактора
Саєвич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор
Марусєва О. А. — відповідальний секретар
Чирков В. М. — відповідальний редактор за випуск

Економічні науки і менеджмент

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Титова Н. А., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Ніколенко Ю. В., д-р екон. наук, проф., Криклій А. С., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.

Політичні науки

Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Горбатенко В. П., д-р політ. наук, проф., Кирилук Ф. М., д-р філос. наук, проф., Храмов В. О., д-р політ. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф., Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Коломінський Н. Л., д-р психол. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Сагач Г. М., д-р пед. наук, проф.

Юридичні науки

Бабкін В. Д., д-р юрид. наук, проф., Коваленко В. В., д-р юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Скрипнюк О. В., д-р юрид. наук, проф., Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф.

Рекомендовано Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 29 березня 2006 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М43 Наукові праці МАУП / Редкол.: М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. — ISBN 966-608-120-2

Вип. 2(14). — 2006. — 196 с. — Бібліогр. в кінці ст. — ISBN 966-608-655-7

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки і менеджменту, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, у якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, менеджменту, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

ББК 65.9(4УКР)я43+88я43

ISBN 966-608-120-2
ISBN 966-608-655-7

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2006

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	130	Скворцова Т. О. Вплив активних форм і методів навчання на розвиток професійно важливих якостей юриста	164
Матеюк О. А. Міжособистісне спілкування: соціально-культурні особливості професійного психологічного впливу	130	Прус О. В. Особливості функціонування сучасної сім'ї	168
Тихая Э. В., Тихоненко М. Н. Опыт медико-психологического сопровождения воспитанников детского дома семейного типа (фостерной семьи)	134	ЮРИДИЧНІ НАУКИ	171
Баклицький І. О. Чинники розвитку особистості психолога-професіонала	140	Моршнев Є. І. До проблеми про співвідношення банківського права і банківського законодавства	171
Бруханський І. А. Деякі соціально-психологічні аспекти формування цінностей в сучасному суспільстві	145	Шульженко І. В. Стать як підстава диференціації правового регулювання найманої праці	177
Матійків І. М. Професійна компетентність майбутнього фахівця професій типу "людина — людина": психологічний підхід до проблеми	151	Гнезділова Н. М. Удосконалення банківського законодавства в Україні	182
Гаженко О. П. Семантична організація ціннісно-сміслової сфери особистості (ціннісні конструкти у груповій свідомості сучасної молоді)	157	Циганок Ю. В. Форма цивільного позову в кримінальному процесі України	185
		Куценко І. В. Нормативно-правові акти як джерела права	190

ВПЛИВ АКТИВНИХ ФОРМ І МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ЮРИСТА

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 2(14), с. 164–167

Розглянуто основні активні форми і методи навчання — імітаційні ігри, соціально-психологічний тренінг. Ці методи є важливим засобом підвищення якості підготовки майбутніх юристів. Активізація навчання сприяє вдосконаленню організації навчального процесу в юридичних вищих закладах освіти України, що дає змогу поєднати теоретичну і практичну підготовку студентів, підвищити їхній професійний рівень.

Розвиток професійно значущих якостей у процесі професійної підготовки майбутнього юриста не є ізольованим процесом. Формування таких якостей — один з елементів у становленні професіоналізму майбутнього спеціаліста. У дослідженнях М. О. Калашнікова, Н. Н. Сілкина, В. Г. Третяка, Г. Г. Шиханцова та інших учених зазначається, що динаміка розвитку професійно важливих якостей юриста залежить від цілеспрямованої професійної підготовки. Тому доцільно у наш час велику увагу приділяти використанню активних форм і методів навчання у розвитку професійно значущих якостей особистості. Методи активного навчання — важливий засіб підвищення якості підготовки майбутніх юристів. Активізація навчання є стрижнем в удосконаленні організації навчального процесу в юридичних вищих закладах освіти України, які ведуть пошуки оптимального сполучення нових і традиційних форм і методів навчання.

Активні методи навчання сприяють формуванню духу співробітництва між викладачем і студентами, розвивають практичні навички спільної праці при розслідуванні та розгляді кримінальних і цивільних справ, здійсненні прокурорського нагляду.

Одним з активних методів у навчанні є ігри, які забезпечують інтерес студента до навчальних дисциплін, до навчання загалом. Завдяки цьому навчання перестає бути абстрактним. У грі відбувається наближення до реальних умов майбут-

ньої роботи, що породжує потребу у знаннях, в їх практичному застосуванні, забезпечує активність студентів, перехід від пізнавальної мотивації до професійної.

Активні групові методи навчання інтенсивно розробляли такі вчені-психологи, як Л. К. Асімова, Н. Н. Богомолова, Ю. Н. Ємельянов, Ю. М. Жуков, Г. А. Ковальов, Е. В. Кузнецова, Т. С. Яценко, В. В. Молдован, М. М. Михеєнко та ін.

Дослідженнями встановлено, що застосування принципу активного навчання забезпечує глибше осмислення і прискорення практичного засвоєння знань, допомагає вирішити такі дидактичні задачі, як формування прогресивних переконань творчого мислення, зміна невірних стереотипів, мобілізація колективних знань та ін.

До основних факторів спонукання особистості до навчання, розвитку і вдосконалення професійно визначених якісних характеристик належать професійний інтерес, творчий характер діяльності, емоційна дія на учасників груп у процесі ігрових занять.

Звідси можна дійти висновку, що найефективнішим буде метод, що відображає особистість як мислячого, чуттєвого, активно діючого учасника подій, до того ж коли у процесі навчання ці події наближені до реальних умов майбутньої роботи сьогоденного студента.

Передусім нас цікавить, наскільки ефективно організована гра впливатиме на успішність вирішення професійних завдань майбутніх фахівців.

Більшість вчених вважають дуже корисним проведення ігрових занять, оскільки спеціально організована гра дає гарну можливість збільшити адекватність самооцінки особистості [1, 3–17; 5, 17–23].

З нашої точки зору, цікавими є такі методи, що застосовуються в ігровому плані: відтворення ролі, інсценування ролі, ігрове проектування, симпозіум, консультація, самопрезентація, обмін ролями, “дзеркало”, “крок у майбутнє”, “тест на спонтанність”, “сновидіння”.

Ю. В. Геронімус, Д. Н. Кавтрадзе, А. М. Смолкін, Ю. Н. Ємельянов та інші вчені вважають, що гра дає досить вагомий ефект, якщо вона психологічно і педагогічно правильно організована:

- визначено її місце у процесі навчання у співвідношенні з іншими методами;
- підібрані продуктивні моделі діяльності для програвання;
- створені ситуації, які моделюють майбутню професію;
- учасники навчання мають психологічну готовність до прийняття ролі та участі в ігровому занятті;
- створено такий сприятливий клімат, в якому всі учасники відчувають себе розкуто, в атмосфері взаємодії;
- визначено роль ведучого у проведенні навчальної гри;
- учасники навчання максимально залучені до пошуку рішення типових психологічних проблем, з якими їм доведеться колись зіткнутися.

Таким чином, рольова гра дає можливість розвивати професійно значущі якості майбутнього юриста.

Перші психотерапевтичні групи були проведені К. Роджерсом та його співробітниками у Чикагському університеті. К. Роджерс у своїй книзі “Енкаутер-групи” розглядає групи сензитивності як загальний термін, який об’єднує тренінгові групи (Т-групи зустрічі – енкаутер) (К. К. Роджерс, 1986).

Сучасні зарубіжні та вітчизняні психологи викремлюють:

- сензитивний соціально-психологічний тренінг, лабораторний тренінг (Л. Бранфорд, К. Бенне);
- психологічний поведінковий тренінг (І. Я. Зязюн, 1989);
- акторський тренінг (Н. М. Берхін, 1985);
- тренінг професійних вмінь (Г. А. Ковалев, 1980);

- соціально-педагогічний тренінг (М. С. Коган, 1988).

У нашій країні елементи сензитивного тренінгу застосовують педагоги та психологи. Зазначимо, що тренінги сприяють розвитку аутентичності в міжособистісних відносинах, розуміння себе та інших людей, формують більшу витримку у людини, терплячість, вміння аргументувати свою позицію, знижують нервово-емоційне напруження, розвивають соціальну сензитивність – здатність до емпатії, рефлексії, тобто формують вміння, навички, які позитивно впливатимуть на діяльність майбутнього спеціаліста [3].

Виходячи з аналізу досліджень можна дійти висновку, що у роботі Т-груп чітко поставлені цілі і завдання, розроблені умови проведення тренінгів, визначені фази роботи, методики і техніка проведення тренінгу.

Соціально-психологічний тренінг містить у собі широкий спектр методичних форм: відео-тренінг, тренінг чуттєвості, рольове навчання, груповий аналіз оцінки та самооцінки, невербальні методики та ін. (А. А. Лабунська, 1989).

Для нас також становить інтерес метод “інтенсивного групового спілкування”. Як уже зазначалося про Т-групи, на думку Дж. Коулмана, їх вирізняє те, що загалом у групі при спілкуванні більше акцентується увага на індивідуальному зростанні, ніж на груповій взаємодії. Якщо учасник Т-групи робить акцент на тому, як він впливає на інших, то учасник групи спілкування має тенденцію концентрації уваги на тому, як інші впливають на нього. Тому нам доцільно застосовувати обидва тренінги, щоб виявити ті чи інші якості та властивості особистості для прогнозування більш успішних майбутніх спеціалістів.

Також заслуговують на увагу імітаційні методи активного навчання, які передбачають імітацію процесу чи колективної професійної діяльності. Імітаційні методи посилюють у студентів інтерес до навчання, особливо до вивчення теорії кримінального процесу, що дуже важливо для майбутньої професії юриста. Вони дають можливість студенту зрозуміти практичну значущість цих знань, на особистому досвіді переконатися у тому, як важко без глибоких теоретичних знань вирішувати конкретні правові питання, швидко орієнтуватися у складних ситуаціях, що виникають при розслідуванні кримінальної справи, вирішенні її у суді.

Імітаційні активні методи дають змогу поєднати теоретичну і практичну підготовку студентів, підвищити їх професійний рівень. Студенти пос-

тавлені в такі умови, коли нормальний початок, розвиток і завершення гри безпосередньо залежать від ступеня підготовленості кожного її учасника до занять [2; 4].

Крім того, зазначимо, що імітаційні методи навчання прищеплюють любов до своєї професії, допомагають усвідомити її складність і привабливість, формують у свідомості думку про те, що будь-яка кримінальна чи цивільна справа — це конфліктна життєва ситуація. Студенти вчать у грі не лише правильно визначати своє ставлення до певної ситуації, а й знаходити шляхи та засоби її подолання, замислюватися над причинами цих конфліктів.

Ігрові заняття допомагають також розвинути у студентів — майбутніх юристів самостійність, винахідливість, уміння у складній ситуації, що важливо для майбутнього адвоката чи юриста, визначати і відстоювати свою позицію. Крім того, встановлено, що імітаційні ігри забезпечують досягнення низки цілей:

- 1) стимулювання мотивації та інтересу:
 - у галузі предмета вивчення;
 - у загальноосвітньому плані;
 - у вивченні теми;
- 2) посилення значення отриманої раніше інформації в іншій формі:
 - як фактів;
 - образу (гештальту) або системного розуміння;
 - взаємозв'язку специфічної ролі з усією системою;
 - розширеного усвідомлення різних можливостей і проблем;
 - прогнозування у здійсненні конкретних планів, можливостей;
- 3) розвиток навичок:
 - критичне мислення та аналіз через синтез;
 - взаємодія;
 - комунікативність;
 - готовність до майбутньої професії;
- 4) зміна установок:
 - соціальних цінностей (конкуренція та співробітництво);
 - сприйняття інтересів інших учасників соціальних ролей;
- 5) саморозвиток завдяки іншим учасникам ігрового заняття:
 - усвідомлення рівня власної освіти, придбання навичок, потрібних для гри;
 - лідерські якості;
 - адекватна оцінка тренером.

Таким чином, можна зробити висновок, що застосовані імітаційні ігри та тренінг забезпечують формування професійно значущих якостей юриста, готують студентів до вирішення реальних професійних завдань, виробляють у студентів переконання в тому, що після закінчення вищого закладу їм буде набагато легше пристосуватися до роботи за спеціальністю.

Також наголосимо, що активні методи навчання були спрямовані здебільше на самостійне творче вироблення рішень студентами, підвищення ступеня мотивації та емоційності навчання, творче осмислення і логічне впорядкування викладеного матеріалу. Освоєння соціально-психологічної рефлексії розвивало більшу комунікабельність у стосунках із сокурсниками, що також позитивно впливало на вирішення професійних завдань. Також було встановлено, що на перших курсах вищого навчального закладу студенти-юристи, до яких не застосовувалися активні методи навчання, мали більш занижену самооцінку, були не впевнені у собі. А студенти старших курсів, які брали участь у проведенні імітаційних ігор і тренінгів, мали адекватну самооцінку, були впевненими у собі. А це може лише означати, що особи, які брали участь в імітаційних іграх і тренінгу, оволоділи соціально-психологічною рефлексією і набули більшою мірою якостей, необхідних для вирішення складних професійних завдань та для досягнення успіху у майбутній професійній діяльності [1; 5].

Відомо, що професійно значущі якості юриста відбиваються на його соціальній, конструктивній, організаційній, комунікативній, пошуковій, стверджувальній діяльності. Ще раз підкреслимо, що впровадження різноманітних активних форм і методів значно підвищує ефективність процесу навчання, сприяє розвитку професійно значущих якостей майбутнього юриста. Немає сумніву, що нині потрібно застосовувати активні методи навчання вже на перших курсах навчального закладу.



Література

1. Молдован В. В., Міхеєнко М. М. Юридичний практикум. Навчальні ігри. — К.: Либідь, 1994.
2. Панюшкин В. П. Исполнение ролей и имитационная игра в учебном процессе // Активные методы обучения в природоохранительном образовании. — М.: Наука, 1981. — 18 с.

3. Петровская Л. А. Социально-психологический тренинг как способ оптимизации социально-перцептивных процессов в группе // Межличностное восприятие в группе. — М.: Наука, 1981. — С. 270–288.

4. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. — М.: Наука, 1989.

5. Решетова З. А. Психологические основы профессионального обучения. — М.: Изд-во МГУ, 1985.

Was be examed maine active forms and methods of teache, namely imitation games social psychological traning. There are methods of active learned important way of heightening guality preparation the future lawyers. Activisation of learn is improvement organization, the barn process in the juridigals higher educations establishments of Ukraine, it doing possible to join the theoretical and practical of students and heighten their professional level.

Надійшла 11 травня 2006 р.