

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Інститут права ім. князя Володимира Великого



МАУП

ПРАВА ЛЮДИНИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СПІВІСНУВАННЯ НАРОДІВ

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної конференції,
м. Київ, МАУП, 12 грудня 2005 р.*

Київ 2007

ББК 67.9(4УКР)300.7я43
П68

Відповідальний редактор *В. М. Чирков*
(видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”)

За науковою редакцією канд. юрид. наук, проф. *А. С. Мацка*

Упорядники: *Н. В. Плахотнюк, О. М. Кісілевич*

Права людини як основа розвитку співіснування на-
П68 родів: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ,
12 груд. 2005 р. / За наук. ред. А. С. Мацка; Упоряд.
Н. В. Плахотнюк, О. М. Кісілевич. — К. : МАУП, 2007. —
152 с. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 978-966-608-734-1

У збірнику наукових праць подано тези доповідей і виступів, представлених на конференції “Права людини як основа розвитку співіснування народів”. Автори доповідей і виступів — викладачі вищих навчальних закладів, працівники органів державної влади, аспіранти та студенти — здійснили спробу проаналізувати проблеми захисту та реалізації прав людини.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розглядувана тематика.

ББК 67.9(4УКР)300.7я43+67.300.7я43

ISBN 978-966-608-734-1

© Міжрегіональна Академія управління
персоналом (МАУП), 2007

Матійків І. М. <i>Професійна компетентність майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”: психологічний підхід до проблеми.....</i>	55
Міхатуліна О. М. <i>Міжнародний захист трудових прав і порядок вирішення трудових спорів у країнах світу</i>	66
Кісілевич О. М. <i>Правові аспекти інформаційної безпеки людини в Інтернет-мережі</i>	71
Радченко Г. О. <i>Права людини в Україні: парламентська складова</i>	77
Шашкова І. О. <i>Історико-правові аспекти розвитку законодавчого регулювання відносин праці в різних правових системах</i>	82
Сарган О. <i>Ратифікація Верховною Радою України міжнародних договорів та її роль у захисті прав людини</i>	87
Чабан Н. А. <i>Зміст діяльності судової влади щодо забезпечення прав і свобод людини</i>	92
Кужольна З. М. <i>Захист права інтелектуальної власності шляхом укладання трудового договору</i>	96
Митракова І. <i>Окремі аспекти правової допомоги у цивільному судочинстві</i>	99
Закорецька Г. <i>Особливості захисту прав на раціоналізаторські пропозиції</i>	103
Орлеан А. <i>Кримінально-правова протидія торгівлі людьми</i>	107
Айб В. Р. <i>Актуальні проблеми забезпечення законного затримання, приводу, арешту або тримання під вартою</i>	111
Архіпенко І. М. <i>Свобода совісті в Україні</i>	115

І. М. МАТІЙКІВ

в. о. доцента кафедри психології

*Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського МАУП,
м. Львів*

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЙ ТИПУ “ЛЮДИНА — ЛЮДИНА”: ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ

Входження України до європейського освітнього і наукового простору супроводжується зростанням вимог до рівня професійної компетентності майбутніх фахівців як гаранта конкурентоспроможності на ринку праці та покращення економічних досягнень.

Для вітчизняної системи освіти перехід до системної моделі (кваліфікаційної і компетентнісної в їх єдності) і підготовка компетентного фахівця зумовлені потребами часу і є вкрай актуальною проблемою.

Хоча введення у професійну освіту, крім знань, умінь і навичок, нових освітніх конструктів — компетентностей, компетенцій і ключових кваліфікацій науково обґрунтовано вченими країн Європейського Союзу ще в середині 80-х років минулого століття (Д. Мертенс, Т. Орді, Б. Оскарсон, Т. Роос, М. Холстед, А. Шелтен, С. Шо та ін.), до теперішнього часу в європейському освітньому співтоваристві немає єдиного і однозначного розуміння поняття компетентності. Крім того, реалізація ідей компетентнісного підходу в освіті не підкріплена науковими даними про становлення і формування професійної компетентності особистості в період оволодіння професією, також ще немає єдиного підходу до визначення компетенцій випускника навчального закладу. Зазначимо, що у більшості випадків психологи (як вітчизняні, так і зарубіжні) дотримуються неоднозначних підходів до розуміння і вирішення цієї проблеми.

Предметом розгляду цієї статті є визначення й обґрунтування системи психологічних характеристик, які складають зміст і

структуру професійної компетентності майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”.

Питання професійної компетентності є об’єктом підвищеної дослідницької уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених (К. А. Абульханова, О. М. Атласова, В. І. Байденко, Г. О. Балл, Н. А. Банько, В. С. Безрукова, Т. Г. Браже, Д. К. Брител, Ю. В. Варданян, С. М. Вішнякова, Б. С. Гершунський, А. О. Деркач, О. А. Дубасенюк, В. Г. Зазикін, Н. І. Запрудський, Е. Ф. Зеєр, І. А. Зімняя, І. А. Зязюн, І. В. Ільїна, Н. В. Карнаух, Р. Квасниця, Н. В. Кузьміна, В. Ладшеєр, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, В. П. Пугачов, А. О. Реан, Ю. Г. Татур, Н. С. Шаблігіна, О. М. Шиян, А. Д. Щекатунова, В. І. Юдін та ін.).

У сучасній психології існують різні підходи щодо розуміння змісту професійної компетентності. Однак нас більшою мірою цікавить використання можливостей компетентнісного підходу при підготовці майбутніх фахівців професій типу “людина — людина”.

Найзначущі, на нашу думку, в цьому напрямі роботи виконані в Дослідницькому центрі проблем якості підготовки фахівців під керівництвом І. А. Зімньої.

Як зазначалося вище, компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважною трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, що означають потенціал, здібності випускника до виживання і стійкої життєдіяльності в умовах сучасного соціально-політичного, ринково-економічного, інформаційного і комунікаційно насиченого простору.

Іншими словами, компетентнісний підхід підсилює власне практикоорієнтованість освіти, акцентує увагу на її результатах. Причому як результат розглядається не сума засвоєної інформації, умінь і навички (ЗУНи), а здатність людини діяти в різних проблемних ситуаціях. Тип цих ситуацій залежить від видів діяльності, які визначаються стандартом спеціальності майбутніх фахівців. Якість результату професійної підготовки розглядається через поняття “компетентність”, яке визнається значущим за межами системи освіти.

Практичне розв’язання проблеми професійної компетентності багато в чому залежить від адекватного розуміння її сутності, змісту і структури.

Проаналізуємо позиції деяких дослідників щодо розуміння змісту професійної компетентності особистості, які були використані нами для побудови теоретичної структури професійної компетентності майбутнього фахівця професій типу “людина — людина”.

А. К. Маркова визначає професійну компетентність як “індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії, психічний стан, який дозволяє діяти самостійно і відповідально, здібності і вміння виконувати певні трудові функції” [7, 82–88].

На задіяності знань наполягають також А. О. Деркач, В. Г. Заикин, розглядаючи професійну компетентність як “уміння використовувати знання на практиці з високою ефективністю, ефективно діяти у сфері цього професійного знання” [2, 58]; Е. Ф. Зеєр розуміє це поняття як “сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності” [3, 53].

На потенційній готовності “вирішувати завдання із знанням справи” акцентують увагу О. В. Попова і К. А. Абульханова, розглядаючи професійну компетентність як професійну підготовленість і здатність суб’єкта праці до виконання завдань і обов’язків повсякденної діяльності [10, 127–136; 11].

Відзначимо, що поняття “професійна компетентність” ще-більше розуміється як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати певне завдання або роботу. При цьому йдеться про відповідний набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати функції, що підлягають досягненню певних стандартів у галузі професій. У цих трактуваннях акцентується діяльнісний аспект професійної компетентності.

Деякі вчені акцентують увагу на тому, що компетентність виявляється в певній конкретній ситуації, а це є важливим чинником при розробці системи оцінювання компетентності індивіда.

Так, Е. Ф. Зеєр наголошує на тому, що компетентність припускає не стільки наявність у спеціаліста значного обсягу знань і досвіду, скільки вміння актуалізувати накопичені знання і вміння у потрібний момент, використовувати їх у процесі реалізації своїх професійних функцій [3, 53].

На прив'язці до ситуації настоює В. І. Байденко, який вважає компетентність ситуативною категорією, оскільки вона виражається у готовності до здійснення будь-якої діяльності в конкретних професійних (проблемних) ситуаціях. Тому прояв компетентності оцінюється на основі сформованої у випускника навчального закладу сукупності умінь та його поведінкових (психологічних) реакцій, що виявляються в різноманітних життєвих ситуаціях [1, 21].

Вважаємо, що прив'язка до ситуації — вельми важлива характеристика поняття компетентності. Цілком очевидно, що основу компетентності складають знання, які фахівець здатний застосовувати в різних ситуаціях. Бути компетентним, на нашу думку, означає вміння мобілізувати в даній ситуації отримані знання і досвід.

Як бачимо, змістовно поняття компетентності дотепер точно не визначено. Проте, як підкреслює В. Хутмахер, усі дослідники погоджуються з тим, що поняття “компетентність” ближче до понятійного поля “знаю, як”, ніж до поля “знаю, що”. Він зазначає, що “застосування є компетенція у дії” [16].

Французька дослідниця В. Ландшеєр застосовує поняття “компетентність” у ширшому розумінні: компетентність — це рівень навченості, потрібний громадянам, щоб успішно функціонувати у суспільстві [6, 27–34]. Тобто компетентність дає можливість бути успішним не тільки у професійній діяльності, а й в суспільстві.

На важливості спілкування, взаємодії акцентує увагу читачів і Л. М. Мітіна. Запропоноване нею поняття компетентності містить знання, уміння, навички, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку й саморозвитку особистості [8, 114].

Поділяючи думку І. А. Зімньої, вважаємо, що всі компетентності є по суті соціальними, вони належать до соціально-професійної життєдіяльності людини, отже, виявляються в конкретних соціальних і професійних ситуаціях [4, 27]. Соціальні компетентності характеризують взаємодію людини із суспільством, з іншими людьми. У контексті нашого дослідження соціальний аспект життєдіяльності є важливим, оскільки розглядається професійна компетентність фахівця типу “людина — людина”. Слушним, на наш погляд, є висловлювання дослідни-

ків А. О. Деркача і В. Г. Зазикіна про те, що структура і зміст професійної компетентності багато в чому визначаються специфікою виконуваної професійної діяльності та її належністю до певних типів [2, 112–150].

Згідно з класифікацією Є. О. Клімова, професії, залежно від предмета праці, поділяються на п'ять типів: “людина — людина”, “людина — техніка”, “людина — художній образ”, “людина — знакова система”, “людина — природа”.

Професії типу “людина — людина” на перший погляд здаються вельми різноманітними, проте існують загальні вимоги до людини, яка вирішила обрати своєю професією роботу, пов’язану безпосередньо з людьми. Неодмінними умовами успішної трудової діяльності всіх фахівців цього типу професій є здатність встановлювати взаємини з людьми, комунікабельність, спостережливість, емоційна стійкість, самодисципліна, доброзичливість, розподіл уваги, логічність мислення, гарна пам’ять та ін. [5, 23–24].

Важливо відзначити і те, що особистісна зрілість у професіях типу “людина — людина” є “умовою і невід’ємним компонентом успішного професійного становлення” [9, 9].

На особистісному аспекті професійної компетентності акцентують увагу і експерти програми “Визначення та вибір компетентностей: теоретичні та концептуальні засади”, які вважають за доцільне розуміти під компетентністю здатність особистості успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти і виконувати поставлені завдання. На їхню думку, кожна компетентність побудована “на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього того, що можна мобілізувати для активної дії” [13, 21–22].

Крім того, в сучасних умовах стрімкого застарівання знань, коли практично неможливо підготувати фахівця на весь подальший час його професійної діяльності, коли величезний відсоток випускників одержує роботу не за фахом, саморозвиток і самовдосконалення особистості є необхідним компонентом професійної компетентності.

На важливості саморозвитку наголошує Г. О. Балл, вважаючи найважливішою складовою компетентності в будь-якій галузі “здатність розширювати сферу компетентності, збагачувати

її новими знаннями і вміннями” [12, 16]. У результаті розвитку й саморозвитку суб’єкта йому стають доступними все складніші професійні завдання.

Отже, з викладеного випливає, що професійна компетентність передбачає прагнення до самовдосконалення, постійне оновлення знань для успішного вирішення професійних завдань у даний час і в даних умовах.

Найповніше, на нашу думку, аспект саморозвитку, у тому числі особистісно-професійного, відображає аутопсихологічна компетентність, розроблена представниками акмеологічної науки [2, 151–154].

Очевидно те, що основою саморозвитку є рефлексія. На величезній ролі рефлексії в розвитку особистості, її діяльності, у спілкуванні, відносинах, в переосмисленні особистісного і професійного досвіду, підвищенні креативності діяльності наголошують А. Деркач, В. Зазикін [2, 156–157].

Виокремлення рефлексивної характеристики професійної компетентності, на нашу думку, є важливим, оскільки саме вона визначає рівень розвитку самооцінки, розуміння власної значущості для інших людей, відповідальності за результати своєї діяльності, пізнання себе й самореалізації в процесі професійної діяльності.

Відзначимо, що професійна компетентність людини — це не тільки досягнення нею високих професійних результатів, а й неодмінно наявність психологічних компонентів — внутрішнього ставлення людини до праці. Велике значення має те, що саме є важелями людини у професійній діяльності, її ціннісними орієнтаціями, які внутрішні ресурси вона вкладає у працю і наскільки нею задоволена.

Відомий психотерапевт і філософ В. Франкл вбачав основне завдання освіти не в тому, “щоб задовольнятися передаванням традицій і знань, а в тому, щоб удосконалювати здатність, яка дає людині можливість знаходити унікальні значення” [15, 295].

Близькі ідеї висловлює Ю. Г. Татур, акцентуючи увагу на мотиваційно-ціннісній складовій і морально-вольових якостях людини. “Компетентна людина знає не тільки, як зробити (уміння), а й те, чому треба робити саме так, здатна здійснити вибір з арсеналу своїх умінь, які найкращим чином відповідають умо-

вам даної ситуації. Професійна компетентність — це сума умінь, помножена на морально-вольові якості людини, її мотивацію і прагнення... Компетентність включає і когнітивну, і етичну, і соціальну, і мотиваційну складові” [14, 8].

Отже, мотиваційно-ціннісна характеристика, яка здебільше визначає рівень оволодіння професійною компетентністю, і є важливою її складовою.

Зважаючи на викладене, зазначимо, що компетентність стосується людської діяльності й базується на різних проявах людської особистості. Як і І. А. Зімня, В. І. Байденко, вважаємо, що поняття “компетентність” носить інтеграційний характер [1, 18].

Наведені вище визначення дають можливість окреслити наступні особливості, що відрізняють компетентність від традиційних понять — знання, уміння, навички: її інтеграційний характер; співвіднесеність із ціннісно-смісловими характеристиками особистості; практична спрямованість.

У порівнянні з поняттями “знання”, “уміння”, “навички” компетентність розглядається як більш складна соціально-особистісна структура, заснована на цінностях, спрямованості, знаннях, досвіді, набутому особистістю. Вона виражається в мобілізації особистістю отриманих знань, досвіду, поведінкових відносин у конкретній ситуації для вирішення різноманітних завдань.

Отже, компетентнісний підхід, не входячи в суперечність із традиційним, “ЗУНівським”, може істотно розширити його зміст особистісними складовими, що робить його гуманістично спрямованим. Крім того, результат підготовки, оцінений в компетенціях, збільшує можливості працевлаштування, оскільки компетенції жорстко не пов’язані з конкретною професією. Компетенції, як і здібності, визначають успіх в цілій низці професій.

Незважаючи на існуючий у наш час плюралізм думок, можна констатувати, що більшістю вчених професійна компетентність розглядається у двох аспектах: як мета освіти, професійної підготовки; як проміжний результат, що характеризує стан фахівця, який здійснює свою професійну діяльність.

Ми розглядаємо **професійну компетентність** фахівця професій типу “людина — людина” як найважливішу характеристи-

ку теоретичної і практичної підготовленості особи до здійснення продуктивної діяльності у професійній та соціальній сфері, яка виражається у здатності самостійно реалізувати професійно, соціально і особистісно значущі компетенції в конкретній ситуації.

Спираючись на дослідження І. А. Зімньої [4, 24], вважаємо, що **компетенції** — це знання, вміння, навички, здібності, а також способи і прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку і саморозвитку особистості, система цінностей і відносин, які в подальшому виявляються в компетентностях людини як актуальних, діяльнісних проявах.

На основі теоретичного аналізу наукової літератури можемо виокремити наступні характеристики професійної компетентності фахівця професій типу “людина — людина”: мотиваційно-ціннісну, когнітивну, поведінково-діялісну, рефлексивну.

Мотиваційно-ціннісна характеристика відображає сформованість у особистості внутрішньої мотивації, психологічної і практичної готовності до досягнення більш якісних результатів у професійній діяльності, соціальному житті; ціннісне ставлення до професійної праці і прагнення особистісного зростання.

Когнітивна характеристика відображає наявність необхідних професійних знань.

Поведінково-діялісна характеристика передбачає сформованість необхідних вмінь, навичок для виконання професійної діяльності, здатність регулювати прояви компетентності адекватно ситуаціям соціальної і професійної взаємодії.

Рефлексивна характеристика виявляється у схильності до самоаналізу і в умінні свідомо контролювати результати своєї діяльності, рівень власного розвитку, особистісні досягнення.

Зазначені характеристики професійної компетентності, на наш погляд, мають цілісний характер і є продуктом професійної підготовки в цілому.

У процесі професійної підготовки майбутнього фахівця професій типу “людина — людина” треба чітко уявляти структуру професійної компетентності.

Пропонуємо структурувати категорію “професійна компетентність” як систему, що для професій типу “людина — людина” містить наступні компоненти: *спеціальний, соціально-психологічний, аутопсихологічний*.

Спеціальний компонент відображає специфіку конкретного виду професійної діяльності, підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності.

Соціально-психологічний компонент виявляється в готовності і здатності до соціальної взаємодії, ефективної комунікації: працювати в команді, співпрацювати і досягати згоди з іншими, конструктивно вирішувати конфлікти, вести переговори тощо.

Оскільки різні види діяльності фахівця професій типу “людина — людина” здійснюються в безпосередньому контакті з людьми, соціально-психологічний компонент стає одним з пріоритетних. Цей компонент здебільше враховує як вимоги професій типу “людина — людина”, так і вимоги суспільства, відображає аспекти не тільки міжособистісної комунікації, а й співпраці.

Аутопсихологічний компонент розглядається з позицій акмеології як готовність і здатність людини до цілеспрямованої психічної роботи в напрямі прогресивного особистісно-професійного розвитку і підвищення кваліфікації.

Отже, спеціальний компонент відображає підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, а соціально-психологічний і аутопсихологічний — психологічні характеристики, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності.

Зазначимо, що особливості, специфіка професійної діяльності фахівців можуть накладати додаткові вимоги до їхньої професійної компетентності та її структури. Крім того, запропонована структура професійної компетентності стосується фахівців, які володіють вже достатнім життєвим і професійним досвідом. Очевидно, що компетентність випускника професійного навчального закладу не може цілком відповідати цій структурі.

Враховуючи запропоновану структуру професійної компетентності, можна стверджувати, що формується вона шляхом розвитку визначених складових.

Формування професійної компетентності здійснюється передусім через зміст освіти і розглядається як необхідна умова забезпечення якості професійної освіти.

Доходимо висновку, що концепція компетентнісного підходу в освіті прискорює процес досягнення зрілості особистості як суб’єкта діяльності, сприяє розвитку професійно важливих якостей, конкурентоспроможності, мобільності в сучасних умовах.

1. *Байдено В. И.* Компетентностный подход к проектированию государственных стандартов высшего профессионального образования: Метод. пособие. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
2. *Деркач А. А., Заикин В. Г.* Акмеология: Учеб. пособие. — СПб.: Питер, 2003. — 256 с.
3. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий: Учеб. пособие для студ. вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2003. — 336 с.
4. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 40 с.
5. *Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синявський В. В. та ін.* Основи професіографії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1997. — 148 с.
6. *Ландшeer В.* Концепция минимальной компетентности // Перспективы: вопросы образования. — 1988. — № 1.
7. *Маркова А. К.* Психологический анализ профессиональной компетентности учителя // Советская педагогика. — 1990. — № 8.
8. *Митина Л. М.* Психология развития конкурентноспособной личности. — 2-е изд., стереотип. — М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО "Модэк", 2003. — 400 с.
9. *Пиняева С. Е., Андреев Н. В.* Личностное и профессиональное развитие в период зрелости // Вопр. психологии. — 1998. — № 2.
10. *Попова Е. В.* Психолого-педагогическая компетентность как научно-педагогическая проблема // Изв. Южного отделения Российской академии образования. — Вып. 1. — Ростов н/Д, 1999.
11. *Психология и педагогика: Учеб. пособие / Под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина.* — М.: Совершенство, 1998. — 320 с.
12. *Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. / За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки.* — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
13. *Стратегія реформування освіти в Україні: рекомендації з освітньої політики.* — К., 2003.
14. *Татур Ю. Г.* Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. — 16 с.

15. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М.: Прогресс, 1990. — 368 с.
16. *Hutmacher W.* Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) // Secondary Education for Europe Strasburg, 1997.