

нак, оскільки вже при $n > 3$ ця величина набагато більша ніж n , ясно, що система ознак має розвинену структуру внутрішніх зв'язків.

Висновки. Основні висновки та результати дослідження зводяться до наступного: аналіз типології інституту зайнятості, який виконано на підставі попереднього дослідження системно-онтологічних і логіко-семантичних конструкцій наочної області інституту, висвітлює значну кількість кореляцій між ознаками наочної області як основу подальшого дослідження трансформації інституту зайнятості, що підтверджується великою кількістю аналогічних досліджень у різних галузях знань.

Література

1. Ганзен В.А. Системный подход в психологии [Текст]: В.А. Ганзен. — Л., 1983.
2. Акофф Р. О целеустремленных системах [Текст]: Р. Акофф, Ф. Эмери. — М., 1974.
3. Миркин Б. Г. Анализ качественных признаков и структур [Текст]: Б. Г. Миркин. — М., 1980.
4. Мельников В. М. Введение в экспериментальную психологию личности [Текст]: В. М. Мельников, Л.Т. Ямпольский. — М., 1982.
5. Крапівіна Г. О. Модифікаційні ряди типології інституту зайнятості. [Текст]: Г. О. Крапівіна // Вісник економічної науки України. — 2013. — № 2.
6. Крапівіна Г. О. Логіко-семантична модель наочної області зайнятості [Текст]: Г. О. Крапівіна // Економічний Вісник Донбасу. — 2013. — № 3.
7. Большая советская энциклопедия [Текст]. — М.: Сов. энциклопедия, 1976. — Т. 25. — 600 с.
8. Гулыга А. В. Принципы эстетики [Текст]: А.В. Гулыга. — М., 1987.
9. Ямпольский Л. Т. Анализ структуры связей шкал личностных опросников [Текст]: Л. Т. Ямпольский // Вопросы психологии. — 1981. — № 2.
10. Каган М. С. Системное рассмотрение основных способов группировки [Текст]: М. С. Каган // Философские и социологические исследования. — 1977. — Вып. 17. — С. 17—25.
11. Типология и классификация в социологических исследованиях [Текст]: Под ред. В. Г. Андреевкова. — М., 1982.
12. Розова С. С. Классификационная проблема в современной науке [Текст]: С. С. Розова. — Новосибирск, 1986.
13. Теплов Б. М. Избранные труды [Текст]: Б. М. Теплов / Т. 2. — М., 1985.
14. Философский словарь [Текст]: Под ред. И.Т.Фролова. — М., 1980.
15. Милль Дж. С. Система логики силлогической и продуктивной [Текст]: Дж. С. Милль. — М.: Изд. Г. А. Лемана, 1914.

Стаття надійшла до редакції 21.06.2013 р.

УДК 331.543

Кожан Т.О.,

канд. екон. наук, доц.

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕТЕНТНІСНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У КОНТЕКСТІ ЄВРОСТАНДАРТІВ ОСВІТИ

У контексті євростандартів освіти розглянуто опис результатів навчання у термінах Дублінських дескрипторів відповідно до Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти; розглянуто форми засвоєння знань, умінь і навичок як першого результату навчання та опис сформованих компетенцій як другого результату навчання; запропонована схема взаємозв'язку параметрів Дублінських дескрипторів з результатами навчання та описом оволодіння компетенціями.

В контексте евростандартов образования рассматривается описание результатов обучения в терминах Дублинского дескрипторов соответствии Рамке квалификаций Европейского пространства высшего образования; рассмотрены формы усвоения знаний, умений навыков как первого результата обучения и описание сложившихся компетенций как второго результата обучения; предложена схема взаимосвязи параметров Дублинского дескрипторов с результатами обучения и описанием овладения компетенциями.

In the context of Euro standards of education considered description of learning outcomes in terms of the Dublin descriptors accordance Box qualifications of the European Higher Education Area are considered forms of learning, skills skills as a result of the first study and a description of the existing competencies as a result of the second study, the relationship of the proposed scheme parameters Dublin descriptors of results of the study and mastery of competencies descriptions.

Ключові слова. Євростандарти в освіті, Дублінські дескриптори, результати навчання, знання, поняття, уявлення, судження, уміння, компетенції.

Ключевые слова. Евростандарты в образовании, Дублинские дескрипторы, результаты обучения, знание, понятие, представление, суждение, умение, компетенции.

Keywords. European standards in education, Dublin descriptors, learning outcomes, knowledge, concept, representations, judgments, ability, competencies.

Вступ. Процес інтеграції у єдиний європейський освітній простір зобов'язує Україну прийняти європейські стандарти результатів навчання у компетентнісному форматі. Поява нових орієнтирів професійного визнання зумовлює загальноєвропейську і навіть світову тенденцію руху «від поняття кваліфікації до поняття компетенції». Ця тенденція полягає в тому, що посилення пізнавальних та інформаційних засад у сучасному виробництві не «покривається» традиційним поняттям професійної кваліфікації. Відчувається недостатність триади «знання—уміння—навики» (ЗУНи) для опису інтегративного результату навчання.

Якщо традиційна «кваліфікація» фахівця має на увазі функціональну відповідність між вимогами робочого місця і цілями освіти, а підготовка зводиться до засвоєння стандартного набору знань, умінь і навиків, то «компетенція» спрямована на розвиток у людини можливості орієнтуватись у різних робочих ситуаціях, мати уявлення про наслідки своєї діяльності і нести за них відповідальність. Тому поняття компетенції є більш адекватним, а виникнення компетентнісного підходу в освіті та у професійній діяльності стає закономірним та об'єктивним явищем.

У європейській освітній практиці існують різні підходи до визначення результатів навчання за моделями компетенцій:

1. *Модель компетенцій, заснована на параметрах особистості*, передбачає особливу значущість розвитку моральних, духовних та особистих якостей людини. Наприклад, якщо для майбутнього дослідника важливо мати академічні здібності, то освітні програми будуть спрямовані на виявлення, відбір і заохочення тих студентів, які мають такі здібності, як основу компетенцій для дослідницької діяльності. Однак, реальних доказів того, що окремі параметри особистості визначають схильність людини до формування певної компетенції, поки ще немає.

2. *Модель компетенцій, заснована на оволодінні стандартними (алгоритмізованими) процедурами та операціями*. Результати навчання зводяться до опанування обмеженого набору знань і вмінь, що дозволяє суттєво скоротити час навчання для виконання завдань на робочому місці. Однак, у майбутньому людині важко буде адаптуватися до інноваційних технологій, пропонуючи на ринку праці лише обмежений набір компетенцій.

3. *Модель компетенцій передбачає важливість досягнення результатів і заснована на діях людей*, а не на тому, що вони знають. Ця модель розрахована на тих, хто має високу мотивацію і здатність вчитися самостійно та швидко досягати цілі. Результатами навчання є оволодіння окремими компетенціями на високому

рівні, але цього не достатньо для адаптації фахівця до змін у технологіях або професії.

4. *Модель компетенцій побудована на очікуваннях роботодавців від випускника на майбутньому робочому місці.* Випускники за набутими компетенціями повинні відповідати повному набору вимог при найманні на роботу незалежно від того, де вони працюють, та виправдати очікування при виконанні посадових обов'язків [3; 9].

Якщо проаналізувати описи результатів навчання у наведених моделях компетенцій, то можна виділити наступні терміни: «компетенції», «вимірювані досягнення», «демонстрація здатностей» тощо. При цьому, як свідчить Стівен Адам, «немає абсолютно коректного способу опису результатів навчання» [4, с. 114].

Постановка завдання. Мета дослідження — розробити систему опису результатів навчання у термінах Дублінських дескрипторів.

Результати дослідження. Побудова системи опису результатів навчання на основі компетентнісного підходу передбачає:

1. Розуміння результатів навчання в контексті євростандартів освіти.
2. Однозначне тлумачення понять, пов'язаних з результатами навчання у компетентнісному форматі.
3. Дослідження процесу оволодіння компетенціями.

Відповідно до Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (ЄП-ВО), Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) для навчання впродовж життя, Національної рамки кваліфікацій (НРК) результатами навчання є:

1. засвоєння знань, умінь, навичок (ЗУНів);
2. оволодіння компетенціями.

Для дослідження процесу оволодіння компетенціями, перш за все, розглянемо поняття, пов'язані з отриманням першого результату навчання. Засвоєння знань відбувається через їх розуміння та формування понять, уявлень, суджень. Треба чітко розмежувати ці терміни засвоєння знань, носієм яких є особистість і пов'язані з нею характеристики.

Знання — сукупність сприйнятої і засвоєної людиною інформації у вигляді понять, уявлень, суджень, яка зберігається у довготривалій пам'яті і може бути відтворена в процесі діяльності [2, с. 33].

Розуміння — теоретичний рівень опанування знань, що дає змогу не лише фактично знати: що (?), де (?) і коли (?), а й пояснити: чому (?) і як (?) відбувається те чи інше явище [3, с. 61].

Засвоєння знань є результатом процесу мислення, яке відображає об'єктивну дійсність у поняттях, уявленнях, судженнях та умовиводах.

Поняття — одна з форм мислення, результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності. Поняття, на відміну від уявлень, відбивають суть речей.

Уявлення — чуттєво-наочний образ предметів або явищ, що зберігається та відтворюється у свідомості поза впливом на органи чуттів. Відносні уявлення, розвиваючись, наближаються до абсолютної істини.

Судження — думка, в якій стверджується або заперечується що-небудь відносно предметів і явищ.

Уміння — здатність до застосування знань і розуміння для виконання завдань і розв'язання проблем. Уміння бувають когнітивними (інтелектуально-творчими) на підставі логічного, інтуїтивного, творчого мислення або практичними на основі спритності, майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій й інструментів. Уміння опановуються у процесі освіти, навчання [2, с. 67].

Навички — це сформовані в процесі навчання здатності виконувати трудові операції, роботи певними прийомами, способами.

Таким чином, формами засвоєння знань, умінь, навичок як першого результату навчання є:

1. розуміння знань через поняття, уявлення, судження;
2. формування початкових умінь.

Розуміння знань і формування початкових вмінь, психофізіологічні властивості людини призводять до поступового оволодіння компетенціями як другого результату навчання.

Запропоновану схему опису результатів навчання у термінах Дублінських дескрипторів представлено на рис.1 для наочного зображення:

- зв'язку кожного результату навчання з окремими дескрипторами;
- опису очікуваних досягнень студентів через дескриптори відповідно результату навчання;
- трьох вимірів знань, умінь, навичок як:
 - першого результату навчання;
 - особистісних факторів формування компетенцій;
 - дескрипторів компетенцій.



Рис. 1. Схема опису результатів навчання у термінах Дублінських дескрипторів

Важливо розмежувати та показати взаємозв'язок понять: «уміння», «професійно значущі якості», «компетенції».

Якщо розглядати рівні розвитку вмінь, то К.К. Платонов виділяє п'ять етапів їх формування:

- Перший етап — початкове вміння, яке характеризується усвідомленням мети дії і пошуком способів її виконання на основі раніше набутих знань і навичок.
- Другий етап — недостатньо вміла діяльність, коли наявні знання про способи виконання дій поєднуються з раніше отриманими, неспецифічними для даної діяльності навичками.

• Третій етап — окремі загальні вміння; високорозвинуті, але вузькі вміння, можуть бути застосовані в різних видах діяльності.

• Четвертий етап — високорозвинуті вміння; характеризуються творчим застосуванням знань і навичок щодо даної діяльності, усвідомленням мети, мотивів вибору і способів її досягнення.

• П'ятий етап — майстерність; характеризується творчим застосуванням різних умінь.

Професійні компетенції — це ті ж самі вміння, що формуються на четвертому та п'ятому етапах їх розвитку та передбачають оволодіння креативними та ефективними способами виконання професійних дій.

Відповідно до рекомендацій Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу (2006 р.) *компетенції (competencies) визначаються як набуті в освіті реалізаційні здатності до здійснення діяльності.*

Професійна компетенція — особистісна поведінкова характеристика, яка виражає здатність ефективно виконувати професійну діяльність. В даному випадку не застосовується юридичне тлумачення поняття «компетенцій» як наданих повноважень (службових, посадових).

Загальні компетенції не обмежуються колом виконання професійних завдань і носять універсальний (надпрофесійний) характер, який полягає в їх спрямованості на формування світогляду людини, засвоєння соціокультурного досвіду, виховання всебічно розвиненої особистості. Оволодіння загальними компетенціями забезпечує успішність будь-якої професійної діяльності.

На основі європейських рекомендацій щодо формування у студентів восьми ключових компетенцій, а також узагальнення досвіду побудови:

- Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (ЄПВО);
- Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) для навчання впродовж життя;
- Національної рамки кваліфікацій (НРК) пропонується класифікація компетенцій, які набуває і здатний продемонструвати після навчання фахівець з управління персоналом (рис. 2).

Важливо зазначити, що *компетенція* — це атрибут людини. Тільки людина може бути носієм компетенцій, а не посада, підрозділ, департамент, організація. Тому не можна формулювати:

- вимоги до посади;
- компетенції посади, а також
- компетентності замість компетенції фахівця.

Як розрізнити поняття «професійно значущі якості (ПЗЯ)» і «компетенції»?

Професійно значущі якості — інтегративні характеристики, риси характеру, які можуть бути сформовані лише при наявності у людини відповідних психофізіологічних, психологічних властивостей і в поєднанні сенсомоторних, логічних, емоційно-вольових компонентів, які в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно.

ПЗЯ розглядаються як один з особистісних факторів формування компетенцій.

На відміну від ПЗЯ:

1. компетенції як результат навчання повинні бути виміряні та мати офіційне підтвердження рівня їх сформованості;
2. компетенції вимірюються за рангом або ступенем значущості для посади (рівнем розвитку у працівника);
3. компетенції можна виявити та виміряти тільки в процесі діяльності;
4. компетенції формулюються тільки як здатності відповідно рекомендаціям Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу;
5. Загальні компетенції як універсальні здатності не передбачають жорсткої прив'язки результатів навчання до вимог професійної діяльності (на робочому місці, посаді).



Рис. 2. Схема видів компетенцій, які формуються у студентів під час навчання

Наприклад, це такі компетенції: здатності працювати у різних ситуаціях, передбачати наслідки своїх дій і нести за них відповідальність, приймати нестандартні рішення тощо;

6. професійні компетенції як здатності ефективно виконувати діяльність передбачають обов'язкове визначення стандартів поведінки фахівця на певній посаді;

7. компетенції в освітній діяльності описуються через параметри Дублінських дескрипторів, а в професійній діяльності демонструються через поведінкові індикатори.

Процес поступового оволодіння компетенціями відображається через їх опис відповідно досягнутому студентом результату навчання. На прикладі дисциплін «Професійна орієнтація» та «Управління компетенціями менеджера з персоналу» розроблено опис компетенцій, які повинні здобути студенти після опанування курсів. Для цього пропонується описувати компетенції за темами наук (дисциплін) у термінах, що відповідають вимогам Дублінських дескрипторів (табл.1).

Таблиця 1

ОПИС ОЧІКУВАНИХ ДОСЯГНЕНЬ І ЗДАТНОСТЕЙ (КОМПЕТЕНЦІЙ) СТУДЕНТА ЗА ТЕМАМИ НАУК (ДИСЦИПЛІН) У ТЕРМІНАХ ДУБЛІНСЬКИХ ДЕСКРИПТОРІВ

I-ий результат навчання (засвоєння знань, умінь, навиків)	<ul style="list-style-type: none"> • знати і розуміти (засвоєння знань та їх розуміння через поняття, уявлення, судження); • уміти (застосування знань і розуміння через формування початкових умінь)
II-ий результат навчання (оволодіння компетенціями)	<ul style="list-style-type: none"> • володіти (оволодіння компетенціями через демонстрацію ефективних способів, методів застосування знань і розуміння для досягнення цілі)

Орієнтація на результати навчання є новим для європейського простору вищої освіти підходом, який виходить за межі знань, умінь, навиків і передбачає інтеграцію освітньої і професійної діяльності.

Компетентнісний підхід в освіті забезпечує опис з єдиних позицій вимог до кваліфікації випускників навчальних закладів і працівників при розробці освітніх і професійних стандартів.

Висновки. Підготовка фахівців у контексті євростандартів освіти передбачає досягнення двох результатів навчання.

Перший результат навчання (засвоєння знань, умінь, навичок):

— засвоєння знань через демонстрацію їх розуміння у поняттях, уявленнях, судженнях (формування когнітивних компетенцій);

— застосування знань і розуміння через формування початкових умінь.

Другий результат навчання: оволодіння загальними та професійними компетенціями як високорозвинутими вміннями, які є набутими в освіті реалізаційними здатностями до здійснення діяльності. Зокрема, професійна компетенція виражає здатність ефективно виконувати діяльність і демонструється через поведінкові індикатори: оволодіння ефективними способами, методами, технологіями виконання дій і досягнення очікуваного результату.

Описувати результати навчання пропонується у термінах Дублінських дескрипторів: «знати і розуміти», «вміти», «володіти».

Розмежування традиційних понять за кваліфікаційною моделлю освіти та нових термінів за компетентнісною моделлю, визначення результатів навчання та їх опис у параметрах Дублінських дескрипторів дозволить проводити діагностику та моніторинг сформованості компетенцій у студентів.

При розробці освітнього стандарту необхідно забезпечити відповідність загальних і професійних компетенцій випускників не тільки сучасним потребам роботодавців, вимогам професійних стандартів, а також очікуваним запитам ринку праці. Освітні стандарти повинні передбачати майбутню затребуваність у компетенціях, носити прогностичний і випереджаючий характер у порівнянні із професійними стандартами.

Література

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова КМ України від 23.11.2011 р. №1341.

2. Національний освітній глосарій: вища освіта / Авт.-уклад.: І. І. Бабин, Я. Я. Болюбаш, А. А. Гармаш й ін. / За наук. ред. д-ра пед. наук, проф., акад. НАПН України В. І. Лугового і д-ра філос. наук, проф., чл.-кор. НАПН України Є. М. Суліми. — К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2010. — 100 с.

3. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.

4. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. В. И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. — 379 с.

5. Гидрович С. Р., Егорова И. И., Курочкина А. Ю. Компетентностный подход к формированию основных образовательных программ третьего поколения. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. — 107 с.

6. Кожан Т. О. Професійна орієнтація: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2009. — 214 с.

7. Кожан Т. О. Компетентнісні засади моделювання діяльності менеджера з персоналу. — Зб. наук. праць: Формування ринкової економіки. — Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. — Т. 1. — К.: КНЕУ, 2012. — 660 с.

8. *Кожан Т. О.* Моделювання компетенцій з управління персоналом як основи розробки професійного та освітнього стандартів. — Соціально-трудові відносини теорія і практика: зб. наук пр. / голова редкол. А. М. Колот. — 2012. — № 2 (4) — С. 72—81.

9. *Татур Ю. Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 3.

Стаття надійшла до редакції 20.06.2013 р.

УДК 005.95: 331.024.2

Зайцев Ю.К.,

д-р екон. наук, професор
кафедра політичної економії обліково-економічних факультетів

Ільніцький Я.В.,

канд. екон. наук, доц.
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМНА ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАРТНЕРІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті розглянуто проблеми забезпечення відповідальної діяльності соціальних партнерів у сфері зайнятості, обґрунтовано необхідність активації інституціонального підходу до її регулювання на основі ефективного використання інструментів, методів, важелів за напрямками, що виявлені в результаті аналізу діючої нормативно-правової бази. Запропоновано систему механізмів координації соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості на регіональному рівні.

В статье рассмотрены проблемы обеспечения ответственной деятельности партнеров в сфере занятости, обоснована необходимость активации институционального подхода к ее регулированию на основе эффективного использования инструментов, методов, рычагов по направлениям, которые выявлены в результате анализа действующей нормативно-правовой базы. Представлена система механизмов координации социальной ответственности партнеров в сфере занятости на региональном уровне.

The problems of the responsible partners in the field of employment, the necessity of activation of the institutional approach to its regulation through the effective use of tools, methods and instruments in areas that are identified by the analysis of the existing legal framework. The system of mechanisms for coordination of social responsibilities of the partners in the field of employment at the regional level.

Ключові слова. Відповідальна поведінка, соціальні партнери, ринок праці, сфера зайнятості, соціальна відповідальність.

Ключевые слова. Ответственное поведение, социальные партнеры, рынок труда, сфера занятости, социальное ответственность.

Keywords. Responsible behavior, the social partners, labor market, employment, social responsibility.

Вступ. Сфера зайнятості як складна соціально-економічна система пов'язана з найважливішими аспектами життєдіяльності держави, які визначають рівень і якість життя населення. Тенденції змін відносин у сфері зайнятості визначають вектор розвитку суспільства в цілому.

Проблеми стану і розвитку сфери зайнятості населення виключно актуальні для національної економіки, що стоїть перед необхідністю зберегти, примножити і раціонально використовувати наявний трудовий потенціал. Без цього неможлива подальша інтеграція України в систему міжнародних економічних відносин, де вирішальною передумовою конкурентоспроможності країни є людські ресурси, що володіють