

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
“ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ”

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

Збірник наукових праць

*За матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції
22 жовтня 2014 року
Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського
потенціалу сучасної молоді: теорія і практика*

Випуск 40-41 (44-45)

*За редакцією
доктора технічних наук, професора
Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО
і члена-кореспондента Національної академії педагогічних наук
України, доктора педагогічних наук, професора,
О.Г. РОМАНОВСЬКОГО*

Харків НТУ «ХП» 2014

ББК 74в7

П78

УДК 378:37.03+316.344.42

Рецензенти:

Р. С. Гуревич, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України

В. В. Рибалка, доктор психологічних наук, професор

В.О. Лозовой, доктор філософських наук, професор

Свідоцтво про державну реєстрацію: КВ №7762 від 21.08.2003 р.

ВКЛЮЧЕНИЙ У ДОВІДНИК ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАНЬ БАЗИ ДАНИХ ULRISCH'S PERIODICALS DIRECTORY (NEW JERSEY, USA)

Друкується за рішенням Вченої ради Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", протокол № 8 від 26.09.2014 р.

Редакційна колегія:

В. Г. Кремень, д-р. філос. н., професор, академік НАН України і НАПН України (голова)

Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, д-р. техн. н., професор, почесний академік НАПН України (співголова)

О. Г. Романовський, д-р. пед. н., професор, член-кореспондент НАПНУ (заступник голови)

В. М. Бабасв, д-р. держ. упр., професор

В. П. Андрущенко, д-р. філос. н., професор, академік НАПН України

Н. Г. Ничкало, д-р. пед. н., професор, академік НАПН України

І. Д. Бех, д-р. психол. н., професор, академік НАПН України

В. І. Луговий, д-р. пед. н., професор, академік НАПН України

В. Ю. Биков, д-р. техн. н., професор, академік НАПН України

С. О. Сисосва, д-р. пед. н., професор, член-кор. НАПН України

Г. О. Балл, д-р. психол. н., професор, член-кор. НАПН України

Р. С. Гуревич, д-р. пед. н., професор, член-кор. НАПН України

В. М. Князєв, д-р. філос. н., професор

П. І. Надолішній, д-р. держ. упр., професор

В. П. Тронь, д-р. держ. упр., професор,

В. В. Рибалка, д-р. психол. н., професор

Т. І. Сущенко, д-р. пед. н., професор

М. П. Лещенко, д-р. пед. н., професор

В. О. Моляко, д-р. психол. н., професор

Н. А. Побірченко, д-р. психол. н., професор

Л. П. Пуховська, д-р. пед. н., професор

О. М. Пехота, д-р. пед. н., професор

В. В. Корженко, д-р. філос. н., професор

А. І. Грабченко, д-р. техн. н., професор

Є. Є. Александров, д-р. техн. н., професор

М. Д. Годлевський, д-р. техн. н., професор

Е. Г. Братуга, д-р. техн. н., професор

О. С. Куценко, д-р. техн. н., професор

В. Б. Самородов, д-р. техн. н., професор

О. С. Пономарьов, професор

С. М. Пазинич, д-р. філософії, професор

А. О. Мамалуй, д-р. фіз.-мат. н., професор

О. А. Ігнатюк, д-р. пед. н., професор

Н. В. Підбузька, к.пед. н., доцент (відповідальний секретар)

Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст] : П78 зб. наук. праць / за ред. Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О.Г. Романовського. – Вип. 40-41 (44-45). – Харків : НТУ "ХПІ", 2014. – 400 с.

Розглянуто психолого-педагогічні аспекти проблем підготовки фахівця, теоретико-практичні компоненти теорії управління, компоненти інноваційної складової розвитку освіти, психологічні проблеми соціального життя. Проаналізовано питання удосконалення рівня підготовки фахівця та інноваційних аспектів у сфері освіти та управління.

Адресовано науковим працівникам, педагогам, аспірантам, тим хто займається дослідженням проблем підготовки гуманітарно-технічної еліти.

ББК 74в7

ISSN 2078-7812

© Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут", 2014

І РОЗДІЛ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

УДК 159.01

*Б.І. Фурманець,
м. Харків, Україна*

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА АКТУАЛІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ АКТИВНОГО СУБ'ЄКТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Психолого-педагогічна теорія і практика змістовно та переконливо довели, що студент як особистість у процесі навчальної діяльності розвивається як активний суб'єкт, готуючи плідно відтворювати визначну інженерно-технічну професію і займати конструктивну громадську життєдіяльну позицію.

Саме на цій підставі стає важливим подальше вивчення та вдосконалення психолого-педагогічних умов навчальної діяльності, забезпечуючи студенту як активному суб'єкту пізнавальне та дієве освоєння навчальних дисциплін з метою мотивованого застосування знань і вмінь на практиці при реалізацію професійних функцій у майбутньому, тісно пов'язаних з його психологічними можливостями.

Такий закономірний системний зв'язок двох вагомих складових: активних суб'єктів і навчальної діяльності, які зумовлюється: з одного боку, індивідуально-психологічними особливостями щодо пізнавальних дій студентів як суб'єктів, динамікою розвитку їх особистісних психологічних можливостей і властивостей, що детермінуються пошуковими формами цілеспрямованої активності, а з іншого боку, специфікою організації та проведення навчальної діяльності досвідченими науково-педагогічними працівниками та її методично-професійними характеристиками.

У провідних галузях психології (загальній, педагогічній, соціальній, практичній) загальноприйнятим є уявлення про те, що вирішальну роль в актуалізації розвитку особистості як суб'єкта діяльності відіграє певна його активна роль як студента у початковій діяльності. У процесі актуалізації стимулами і мотивами навчання виступає схильність, внутрішній поштовх для активного і творчого розвитку студента як перспективного фахівця.

Актуалізація розвитку студента як активного суб'єкта навчальної діяльності, на наш переконливий погляд, повинна стати суттєвою

проблемою психолого-педагогічних наук, тому що це мотивує до максимальної реалізації особистісних потенціальних можливостей. При цьому студент є свідомим носієм суб'єктивної дійсності і стійкого та зрозумілого ставлення до майбутньої професії. Не випадково американський психолог А. Маслоу серед потреб людини (фізичних, самозбереження) особливо виділяв потребу у самоактуалізації – робити те і бути тим, для чого ти більше всього підходиш.

Під суб'єктом навчальної діяльності слід розуміти активно діючого, пізнаючого, володіючого високим рівнем свідомості студента, який проявляє певну ініціативу та зацікавленість у навчанні, тісно поєднуючи свої індивідуально-психологічні особливості.

Мета даної статті – узагальнення та систематизація наукових підходів стосовно психолого-педагогічної актуалізації розвитку особистості студента як активного суб'єкта цілеспрямованої навчальної діяльності.

Науковці психологи і педагоги вважають, що навчальна діяльність є основним способом розвитку людини як особистості, пізнання нею об'єктивної дійсності, самовираження в обраній професії і у студентському оточенні. Ось чому, як відзначають психологи, адекватніше вести мову про усвідомлену активність особистості як суб'єкта, яка знаходиться в стані певної професійного розвитку. З цієї точки зору, навчальну діяльність слід зрозуміти як динамічне багатофазове, активне розгортання професійних та духовних можливостей особистості студента, як особливий тип послідовності надання важливих знань і вмінь, особистісних якостей, як закономірна зміна її функціонального стану у процесі досягнення поставленої мети [1].

Складність і різноманіття особливостей розвитку психології особистості студента у процесі навчальної діяльності обумовлена, з одного боку, особливостями психічної регуляції його пізнавальних дій як суб'єкта, розвитком її особистісних психологічних можливостей, конкретними індивідуально детермінуючими функціями навчання, проявом різних видів цілеспрямованої активності. З другого боку, розвиток особистості студента у процесі навчання обумовлений специфікою його професійною спрямованості, її мотиваційними, інформаційними, операційними та іншими характеристиками. Ці дві сторони створюють систему особистісно-психологічних та професійно-технічних зв'язків у процесі навчальної діяльності, яка достатньо динамічно відтворюються у системі «університет-студент». При цьому виявляються конструктивні можливості взаємного пристосування та взаємодії компонентів «особистісної психології» і «навчально-

пізнавальної структури».

Такий діалектичний процес супроводжується не тільки актуалізацією компонентів психіки особистості студента як суб'єкта навчальної діяльності, маючи визначально пряме відношення до опанування обраної професії, але й творчим відтворенням значущих психологічних та методично-професійних складових навчальної діяльності.

Важливим джерелом поступального розгортання та вдосконалення психологічних та професійних можливостей активного суб'єкта є дійовий процес вивчення системотехнічних дисциплін, ініціативним розгортанням окремих професійно-технічних намагань, а також відтворення мети і завдань навчальної діяльності, що в цілому складає основну особливість професійного становлення активного суб'єкта процесу навчання.

Таким чином, мова повинна йти про вибір, формулювання і відтворення мети і завдань власної та групової початкової діяльності з досягненням адекватної активації відповідних психологічних структур психології особистості, певного ступеня їх консолідації зі змістом та характеристикою навчально-виховного процесу у якому розвивається саме активний суб'єкт. Досягнення заданої установки у навчальній діяльності є також суттєвим джерелом розвитку психологічної структури активного суб'єкта. З подібною установкою, безпосередньо пов'язаний весь процес організації, конкретизації і виконання умов навчальної діяльності.

Дослідженнями встановлено, що на кожному етапі відтворення змісту навчальної діяльності, проходячи певні фази і зміни, розгортаються і збагачується конкретним змістом індивідуально-психологічні можливості особистості студента як активного суб'єкта, що і стає спонукальним чинником успішного освоєння обраної професії.

З іншої сторони, процес вдосконалення змісту навчальної діяльності супроводжується не тільки вдосконаленням особливих професійних та методично-навчальних структур, але і специфічною інтеграцією розвитку психологічних можливостей і властивостей активного суб'єкта, формуванням у нього цілісної психічно-професійної характеристики.

На нашу думку, у забезпеченні інтеграції основних складових психології активного суб'єкта провідну роль відіграє актуалізація його до ініціативної, глибоко усвідомленої навчальної діяльності. Саме такий конструктивний підхід, на справедливую думку автора, виступає в ролі "мотивуючої основи" актуалізації розвитку активного суб'єкта як

визначальної вибіркості необхідних стимулів і мотивів до плідної навчальної діяльності.

Академік С.Л. Рубінштейн, всебічно аналізуючи поєднання надто важливих понять «активність» і «діяльність» зазначає, що проблема активного відношення до будь-якої діяльності – це перш за все питання про динамічні тенденції актуалізації розвитку психології особистості у діяльності, що і визначають взаємозв'язок розвитку її психічних пізнавальних функцій і кращих ознак обраної професії. Саме така суттєва тенденція актуалізації повинна визначатися у навчальній діяльності, орієнтуючи суб'єкта на активне досягнення основної мети і поставлених завдань навчання, стосовно свого професійного становлення у ролі майбутнього фахівця.

Можна переконливо констатувати, що студент як активний суб'єкт через систему головних психологічних та навчально-професійних складових має усвідомлену мету суб'єктивно відображати та виконувати об'єктивні вимоги навчальної діяльності і своїми актуалізованими та мотиваційними діями продуктивно розвивати свій психологічно-професійний потенціал.

Практика свідчить, що провідні психологічні процеси і поєднані з ними компоненти психології особистості студента в ході актуалізації розвитку суб'єкта, зазнають певних якісних змін за рахунок динамічного освоєння змісту та напрямків обраної професії. Така психологічна особливість спостерігається на кожному етапі навчальної діяльності та професійного становлення особистості як активного суб'єкта.

Звісно, саме професійне становлення як усвідомлена, перетворююча і творча навчальна діяльність особистості студента як активного суб'єкта визначає його актуалізоване відношення до себе як майбутнього фахівця у цілому і формує необхідний професійний рівень і психологічну впевненість в обраній ним професії.

Таким чином, підводячи перші підсумки з викладеного, можна визначити так:

1) актуалізація розвитку активного суб'єкта навчальної діяльності сприяє усвідомленому формуванню майбутнього фахівця, здійсненню якісного професійного становлення, демонструванні мотивації досягати продуктивного результату у поставлених меті і завдань щодо набуття необхідних знань, умінь;

2) визначений процес професійного становлення студента як активного суб'єкта обумовлюється синтезом, з одного боку, психологічних можливостей, загальних і спеціальних здібностей і мотивації до навчання, а з другого боку – навчально-психологічними вимогами, одночасно, до нього і загалом до системи навчальної

діяльності;

3) психологічні особливості взаємодії двох суттєвих сторін: особистісної психологічної і мотивованої навчальної діяльнісної, потребує змістовного їх аналізу, досконалого покращення, враховуючи вимоги, способи та умови їх реалізації в умовах вищого навчального закладу.

Саме на основі такого синтезованого підходу, який характерний для навчально-виховного процесу, відбувається активне включення суб'єкта в процес навчальної діяльності, забезпечується її надійне і ефективне відтворення з метою досягнення найкращого кінцевого результату, щодо професійного становлення майбутнього фахівця.

Розглядаючи актуалізацію розвитку студента як активного суб'єкта навчальної діяльності слід зазначити декілька суттєвих психолого-педагогічних аспектів.

Перший, за визначенням психологів та педагогів, активний суб'єкт навчальної діяльності – це особистість студента на вищому рівні свідомості, цілісності, автономності по відношенню до свого професійного становлення. При цьому обов'язково враховується поєднання особистісних психологічних можливостей та властивостей психології особистості студента. На цій підставі, можна казати те, що активний суб'єкт навчальної діяльності є творцем власної життєдіяльності і поведінки, вершитель свого творчого професійного становлення.

Другий аспект – студент як активний суб'єкт спроможний не тільки цілеспрямовано, енергійно і якісно здійснювати навчальну діяльність, але й цілеспрямовано покращувати своє професійне становлення, показники специфічної, пізнавальної студентської активності: соціальний, духовний, творчий, професійний, етичний тощо.

Третій аспект – студент як активний суб'єкт навчальної діяльності визначається як спроможний творець якісно реалізувати свою самосвідомість на рівнях самовизначення, самоорганізації, самоактуалізації себе у навчанні з головною метою – набути вагоме професійне становлення – майбутнього фахівця.

Четвертий аспект – студент як активний суб'єкт є визначальним чинником регуляції та актуалізації всіх своїх психологічних складових: процесів, станів, властивостей, функціональних станів, психологічних утворень.

П'ятий аспект – студент як активний суб'єкт навчальної діяльності професійно та цілеспрямовано аналізує та втілює у своє життя об'єктивні і суб'єктивні чинники стосовно найкращого, психолого-

професійного становлення як майбутнього фахівця.

Таким чином, можна стверджувати, що активний суб'єкт – найважливіша життєдіяльнісна роль студента з нескінченно різноманітними та цікавими прагненнями пізнавати психолого-професійні особливості своєї професії, продуктивно визначати своє ставлення до визначеної мети та майбутньої справи.

Отже, концептуальний розгляд психологічної актуалізації студента як активного суб'єкта навчальної діяльності свідчить про те, що такий підхід сприяє більше суттєво розуміти його психологічне та професійне становлення, мотивування себе до практичного відтворення своєї майбутньої діяльності.

Звідси витікає, як кажуть «золоте правило», активність суб'єкта навчальної діяльності треба розглядати як важливе джерело актуалізації розвитку майбутнього фахівця, який у собі поєднує кращі індивідуально-психологічні та необхідні професійно-важливі якості майбутнього фахівця.

Важливо підкреслити і розуміти те, що на справедливу думку психологів і педагогів, навчальна діяльність здійснюється на підставі систематизованого аналізу, психолого-методичного підходу з метою встановлення тих суттєвих психолого-педагогічних чинників які позитивно впливають на актуалізацію розвитку активного суб'єкта цілеспрямованого навчання.

Найбільш суттєвими психолого-педагогічними чинниками цієї справи є наступні:

1) навчальна діяльність це завжди цілеспрямована, складна теоретична і практична діяльність студента як активного суб'єкта, яка не може бути визначена без психологічних можливостей та властивостей його особистості;

2) навчальна діяльність є мотивованою взаємодією студента як активного суб'єкта з науково-педагогічними працівниками та зрозуміло визначеним об'єктом (обраною професією), вона обов'язково є наочно-пізнавальною та інформаційно-професійною;

3) психолого-професійна як навчальна діяльність студента – активного суб'єкта, повинна бути добре актуалізованою і у максимальній мірі мати активну творчу цілеспрямованість;

Розглянуті психолого-педагогічні аспекти і чинники детермінуючи зв'язок навчальної діяльності студента як активного суб'єкта цієї діяльності, визначають сенс актуалізації і відтворення їх одночасно науково-педагогічними працівниками і студентами – основи системного підходу в психолого-педагогічній науці. На нашу переконливу думку, вони є у повній мірі припустимими для всього

навчального процесу вищого навчального закладу.

Одночасно, викладенні психолого-педагогічні аспекти та чинники визначають своєрідне прийняття важливості і розуміння цілеспрямованості навчальної діяльності щодо актуалізації певної моделі розвитку активного суб'єкта цієї суттєво, професійно важливої для нього діяльності.

Основною особливістю цієї думки є те, що студент стає активним суб'єктом у навчальній діяльності, проявляючи, формуючи і відображаючи психологічні можливості та психологічні властивості у процесі саме цілеспрямованої, пізнавальної навчальної діяльності. Він ініціативно, творчо та активно втілює свої індивідуально-психологічні особливості і властивості у процес свого професійного розвитку як майбутній фахівець. Активне та творче включення дійового суб'єкта у цілісну навчальну діяльність до певної міри перетворює, трансформує, розвиває його як особливо зацікавлену особистість, додаючи їй необхідних на майбутнє: фахових знань, вмінь, навичок та професійно-важливих якостей

Саме з розглянутих наукових психолого-педагогічних позицій можна вважати, що конкретно цілеспрямована навчальна діяльність активного суб'єкта визначається системним актуалізованим підходом до його розвитку та становлення як фахівця з врахуванням змісту психології особистості і психологічних особливостей діяльності взагалі. Саме такий підхід характеризуються інтенсивністю, адекватністю, системністю психічного віддзеркалення можливостей і особливостей конкретної особистості студента як активного суб'єкта у процесі навчання.

При цьому, слід акцентувати увагу на тім, що навчальна діяльність має свою головну, психолого-педагогічну особливість, бо вона спрямована на вимірювання не тільки ступені розвитку психологічних можливостей, індивідуальних особливостей студента як активного суб'єкта, а також на їх розвиток (спрямованості, рис характеру, типів темпераменту, видів здібностей), позитивних психічних станів, підвищення ступеня їх активізації і вдосконалення.

Висновки. 1. Психолого-педагогічна актуалізація розвитку активного суб'єкта цілеспрямованої навчальної діяльності є наслідком проходження ним як майбутнім фахівцем, складного, пізнавального шляху до свого соціально-психологічного та професійного становлення, придбання обраної професії, її успішного освоєння та перспективного, якісного виконання.

2. У викладеній статті обґрунтовано розкритий системний підхід, що визначає тісний взаємозв'язок розвитку індивідуально-психологічних

особливостей активного суб'єкта та цілеспрямованої навчальної діяльності на підставі процесу актуалізації.

3. На шляху психолого-професійного становлення майбутнього фахівця, постійно виникають все нові і нові психолого-педагогічні вимоги до активного суб'єкта навчально-пізнавальної діяльності, які слід оперативного враховувати та актуалізувати науково-педагогічними працівниками вищого навчального закладу.

Список літератури

1. Большая психологическая энциклопедия. –М.: Эксмо, 2007. - 544 с.
2. Вітвіцька С.С. Основи педагогіки вищої школи: підручник для студентів. – Київ : ЦНЛ, 2006. -384с.
3. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. –К.: Либідь, 2003. -376с.

Bibliography (transliterated):

1. Bol'shaja psihologicheskaja jenciklopedija. –M.:Jeksmo,2007. -544 s.
2. Vitvic'ka S.S. Osnovi pedagogiki vishhoї shkoli: pidruchnik dlja studentiv. – Kiiiv : CNL, 2006. -384s.
3. Titarenko T.M. Zhittevij svit osobistosti: u mezah i za mezhami budennosti. –K.: Libid', 2003. -376s.

Б.І. Фурманець

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА АКТУАЛІЗАЦІЯ
РОЗВИТКУ АКТИВНОГО СУБ'ЄКТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У статті викладені психолого-педагогічні складові активного суб'єкта навчальної діяльності та особливості актуалізації його розвитку як майбутнього фахівця.

Ключові слова: суб'єкт, професійне становлення, цілеспрямована навчальна діяльність, індивідуально-психологічні особливості.

Б.І. Фурманець

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКТУАЛИЗАЦИЯ
РАЗВИТИЯ АКТИВНОГО СУБЪЕКТА
УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В статье изложены психологично-педагогические составляющие активного субъекта учебной деятельности и особенности актуализации его развития как будущего специалиста.

Ключевые слова: субъект, профессиональное становление, целенаправленная учебная деятельность, индивидуально-психологические особенности.

В. I. Furmaric

PSYCHO-PEDAGOGICAL UPDATING THE ACTIVE DE-

VELOPMENT OF THE SUBJECT LEARNING ACTIVITIES

The article describes the psychological and pedagogical components of an active subject of educational activity and particularly the actualization of its development as a future specialist.

Key words: subject, professional development, targeted training activities, individual-psychological characteristics.

Стаття надійшла до редакції 18.09.2014

УДК 378.14

*Резнік С.М.,
м. Харків, Україна*

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНА ПОЗИЦІЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Розвиток особистості студента як майбутньої національної еліти нашої країни є *важливою проблемою* організації сучасної вищої освіти. Реалізація концепції формування національної управлінської гуманітарно-технічної еліти у вищих навчальних закладах України означає орієнтацію на підготовку високоосвічених фахівців з урахуванням національних особливостей та традицій. Фахівців, які будуть володіти високим рівнем професійної, гуманітарної, фундаментальної та управлінської підготовки, які будуть здатними до прийняття компетентних рішень, творчого мислення, самоуправління та управління іншими, до соціальної відповідальності. В умовах глобалізації, масовізації та комерціалізації вищої освіти ця концепція, розроблена на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ "ХПІ", на перший план висуває надважливе завдання розвитку інтелектуальної та духовної еліти суспільства, яка буде здатною взяти на себе відповідальність за розвиток та благополуччя як окремих сфер суспільного виробництва так і країни у цілому.

Концепцію формування національної управлінської гуманітарно-технічної еліти було розроблено під керівництвом проф. О.Г. Романовського. Окремі проблеми психолого-педагогічного забезпечення реалізації концепції вивчались О.С. Пономарьовим, Т.В. Гурою, Ж.Б. Богдан, О.А. Ігнатюк, В.С. Михайличенко, С.М. Пазинічем, Ю.І. Панфіловим, Н.В. Підбучькою, С.М. Резнік, Н.В. Середою, Т.О. Солодовник тощо [1, 2, 3 та ін.]. Потрібно підкреслити, що у навчанні та

вихованні студентів вищого технічного навчального закладу як майбутньої гуманітарно-технічної еліти, великого значення набуває формування активної особистісно-професійної позиції майбутніх інженерів, особливим сенсом для яких є власна професія, суспільна користь, власний саморозвиток. У той же час проблемі формування особистісно-професійної позиції майбутніх інженерів у сучасних дослідженнях майже не приділяється уваги.

Отже, *метою статті* є аналіз особливостей особистісно-професійної позиції майбутніх інженерів у сучасних умовах трансформаційного суспільства.

XXI століття принесло людству значні трансформації у всіх сферах суспільного життя: у культурі, політиці, економіці, виробництві тощо. Всі ці зміни диктують певні вимоги й для сучасної вищої інженерної освіти України. Суспільні перетворення не можуть не зачіпати інженерну освіту, тим більш, що їй у тому числі належить визначне значення у забезпеченні прогресивного розвитку нашої країни.

У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті підкреслюється, що освіта у нашій країні - "основа розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорука майбутнього України".

Відповідно до цієї доктрини, головна мета української освіти полягає у створенні умов для особистісного розвитку і творчої самореалізації кожного громадянина України, формуванні покоління, що здатне навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства; сприяти консолідації української нації, інтеграції України в європейський і світовий простір як конкурентоспроможної і процвітаючої держави.

Забезпечення реалізації цієї мети потребує значних спільних зусиль від держави, вищих навчальних закладів, викладачів, студентів і вимагає вирішення низки серйозних проблем, актуальних для сучасної вищої інженерної освіти. У зв'язку з цим важливим завданням є дослідження факторів та умов, що впливають на ефективність професійної підготовки майбутніх інженерів. Важливим фактором такої ефективності є внутрішня особистісно-професійна позиція майбутнього інженера як утворення, що забезпечує вибір людиною свого призначення в житті, визначає прагнення до самореалізації, бажання успішно навчатися, ефективно працювати, відповідально ставитись до своїх обов'язків перед суспільством, іншими людьми, перед собою.

Дослідженням проблем позиції особистості займалися такі психологи як Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович, Н.Й. Гуткіна, І.С. Кон, В.М. Мясішев та ін.

У педагогічних дослідженнях низка робіт присвячена становленню та формуванню професійної позиції. Зокрема професійну позицію викладача вивчав О.С. Руденко, педагога-вихователя М.М. Боритко, вчителя школи О.В. Темченко, керівника освітнього закладу С.О. Нелюбов, соціально-професійну позицію майбутніх фахівців юридичних спеціальностей досліджувала І.О. Торбенко. Проведений аналіз показує, що більшість робіт присвячено розвитку професійної позиції педагогічних працівників.

У педагогіці також досліджувались окремі аспекти позиції особистості. Так, І.О. Луценко вивчала педагогічну позицію вчителя, М.В. Клепар - гуманістичну світоглядну позицію майбутніх учителів, В.А. Лісовий - дослідницьку позицію майбутніх учителів музики, О.І. Коваленко - соціально-моральну позицію старшокласників, Л.В. Кравченко - трудову позицію учнів, О.М. Лазебна - екологічну позицію підлітків, Д.В. Щербина - комунікативну позицію учнів.

Активно також досліджуються проблеми формування громадянської позиції підлітків, учнів, студентів (М.І. Бабкіна, О.Б. Кафарська, Н.І. Корпач, Н.П. Нікітіна, І.І. Остапйовська, А.Г. Сігова, К.Г. Чернишова, М.М. Шимановський).

Незважаючи на значну кількість педагогічних досліджень професійної та інших видів позиції людини, проблема розвитку особистісно-професійної позиції майбутнього інженера не була предметом самостійного дослідження.

Теоретичний аналіз дозволив дійти висновку, що позиція особистості найчастіше визначається як її ціннісно-смісловне ставлення до оточуючого світу, людей, до себе, своєї діяльності. Відповідно до предмету нашого дослідження особливої уваги буде потребувати ціннісно-смісловне ставлення майбутніх інженерів до своєї професійної освіти у вчн, майбутньої професійної діяльності, до себе як майбутнього фахівця, до інших людей як колег, конкурентів, споживачів техніки та технічних пристроїв і процесів тощо. Особистісно-професійна позиція є складним утворенням, компоненти якого потребують визначення та обґрунтування. З точки зору Л.І. Божович, яка однією з перших охарактеризувала поняття "позиція особистості", її структурними компонентами є: емоційний, мотиваційний, рефлексивний.

Значні соціально-економічні та освітні трансформації у суспільстві сьогодні призводять до корінних змін у особистісно-професійній позиції майбутніх інженерів.

Загальноосвітньою тенденцією, характерною і для України, є масовізація вищої освіти, що означає, що значно більша кількість молоді

певної вікової групи отримує вищу освіту на даний момент, ніж раніше. Масовізація освіти також призводить до того, що збільшується навантаження на вчнз та викладачів, загострюються проблеми фінансування, середній рівень підготовленості абітурієнтів до навчання у вчнз зменшується. Відповідно знижується якість освіти, а також ціннісне ставлення до системи вищої освіти, у тому числі інженерної.

Значна кількість сучасних дослідників відзначає кризу вищої освіти як у світовому масштабі, так і безпосередньо в Україні.

Однією з перших спроб систематизації причин та наслідків кризи освіти було зроблено у 1970 році у монографії Ф.Г. Кумбса, який зазначив, що система освіти не відповідає прискоренню темпів наукового та технічного прогресу у світі. Інертність системи освіти, значною мірою залежної від традицій, звичаїв, усталених норм, проявляється й у відставанні оновлення змісту освіти, що не відповідає рівню розвитку науки та вимогам суспільства, все це призводить до девальвації соціальних цінностей взагалі та цінностей вищої освіти зокрема [4].

Загальноосвітова криза вищої освіти в Україні поглиблюється суспільними проблемами молодшої держави, яка знаходиться у стані постійних змін та перебудов. Економічні проблеми країни впливають й на недостатнє фінансування української вищої освіти, що в свою чергу позначається на якості освіти. Демографічна криза 90-х років в Україні також впливає на систему вищої освіти сьогодні.

Значна кількість факторів, що знижують цінність вищої освіти впливає й на особистісно-професійну позицію майбутніх інженерів, зокрема на бажання прикладати максимальні зусилля для найякіснішого оволодіння системою професійних знань, умінь, навичок, студенти не вважають це важливим, не бачать у своїй освіті визначного сенсу, більш того в останні роки особливістю особистісної позиції студентів стало те, що вони не планують працювати за фахом або вважають це малоймовірним.

Остання тенденція підкріплюється трансформаціями, що відбуваються у країні, зокрема у соціальній структурі суспільства. Змінюються престиж, статус певних соціальних груп, з'являються нові групи, "розмиваються" інші. За останні два десятиріччя погіршився й статус інженера, що робить цю професію менш привабливою. Крім того, погіршенню ставлення студентів до професії інженера як свого майбутнього фаху, сприяють економічні проблеми, занепад багатьох промислових підприємств, мала заробітна плата інженерних працівників, особливо молодих. Попит на інженерів виробничої сфери на українському ринку праці є, але позиція молодих людей щодо цієї професії лишається скоріше негативною.

Ще однією суспільною тенденцією є комерціалізація освіти. Вона значною мірою породжується проблемами фінансування вищої школи України і має своїм наслідком корінні зміни у діяльності вищих навчальних закладів, що сьогодні виступають як організації, які надають освітні та науково дослідницькі послуги. Відповідно перед вчн постають завдання боротьби за ринки, маркетингової привабливості, відкриття спеціальностей, які користуються попитом у споживачів-абітурієнтів та ін. Але у той же час вища школа як інститут, що має захищати суспільні інтереси, повинна забезпечувати розвиток обдарованої молоді, доступність освіти для малозабезпечених верств населення, підготовку за спеціальностями, які найбільш відповідають потребам ринку праці в Україні, забезпечувати високий рівень професіоналізму та надавати не тільки вузькопрофільні, прагматичні знання, але й виховувати молодь відповідно до моральних та загальнокультурних цінностей.

Враховуючи комерціалізацію освіти цікавим було б також дослідити як це впливає на особистісно-професійну позицію майбутніх інженерів. Чи відчують деякі з них себе споживачами освітніх послуг, що, безсумнівно, буде впливати й на їх навчальну діяльність. Принципово інша позиція майбутніх інженерів - позиція людей, які розглядають освіту як визначний процес, як можливість, яку було їм надано, долучитися до скарбниці знань та науково-культурних досягнень людства. У позиції споживача освітніх послуг також може бути два вектора, залежно від того, чи вважає людина, що вона набуває статус, диплом про вищу освіту, чи, що отримує можливість збагатити свої знання. Відповідно від особистісно-професійної позиції майбутнього інженера у цій площині також будуть залежати результати його освіти.

Розглядаючи сучасні тенденції суспільних трансформацій неможливо не звернутися до проблеми корінних змін цінностей сучасної молоді. Ця проблема та її вплив на позицію майбутніх інженерів також потребує докладного вивчення, для прикладу розглянемо ідею “цивілізації дозвілля” Ж.Дюмазедьє. Відповідно до ідей цього дослідника, цивілізація дозвілля вже настала і її відмінністю є поява нової соціальної групи сенсом життя якої є дозвіллева діяльність. Наслідком підвищення значущості дозвілля стає зниження цінності праці, відповідно може погіршуватись й ставлення до праці, професійної освіти, самого себе як професіонала, який буде самореалізовуватись саме у фаховій діяльності.

Таким чином, в умовах соціокультурних та освітніх трансформацій особистісно-професійна позиція майбутніх інженерів зазнає значних змін, що потребує більш докладного емпіричного дослідження. Розробка моделі розвитку особистісно-професійної позиції

майбутніх інженерів у сучасних умовах є актуальною педагогічною проблемою, що дозволить підвищити як якість їх технічної освіти, так і якість їх професійної діяльності у майбутньому.

Список літератури: 1. Романовський О.Г. Педагогічні інновації у формуванні національної гуманітарно-технічної еліти // Теорія і практика управління соціальними системами. Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2010. – № 4. 2. Підготовка конкурентноспроможної управлінської гуманітарно-технічної еліти / [О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов, Т.В. Гура та ін.] - Харків: Видавець О.О. Савчук, 2014. . – 384 с. 3. *Ігнатюк О.А.* Формування інтелектуальної еліти як національний освітній пріоритет/ О.А. Ігнатюк // Матеріали VI міжнародної науково-практичної конференції “Переяславська Рада та перспективи розвитку східно-слав’янської цивілізації”. - Харків: НТУ “ХПІ”. – 2012. - С. 476-482. 4. *Кумбс Ф.Г.* Кризис образования в современном мире. Системный анализ. / Ф.Г. Кумбс - М. : Прогресс, 1970. - 261 с.

Bibliography (transliterated): 1. *Romanovsky O.G.* Pedagogichni innovatsii in formuvanni natsionalnoi gumanitarno-tehnichnoi eliti // Teoriya i practice upravlinnya sotsialnimi systems. Schokvartalny Naukova-practical journal. - Kharkiv: NTU "KPI". - 2010. - № 4. 2. Pidgotovka konkurentnospromozhnoi upravlinskoї gumanitarno-tehnichnoi eliti / [O.G. Romanovsky, O.S. Ponomarev, T.V. Gura that in.] - Kharkiv: Vidavets O.O. Savchuk, 2014. - 384 p. 3. *Ignatyuk O.A.* Formuvannya intelektualnoi eliti yak natsionalny osvitniy prioritet / O.A. Ignatyuk // Materiali VI mizhnarodnoi Naukova-praktichnoi konferentsii "Pereyaslavska Parliament that prospect rozvitku skhidno-slav'yanskoї tsivilizatsii" - Kharkiv: NTU "KhPI." - 2012 - S. 476-482. 4. *Coombs F.G.* Crisis obrazovanja v sovremennom mire. Sistemnyy analis / F.G. Coombs - M: Progress, 1970 - 261 p.

Резнік С.М.

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНА ПОЗИЦІЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті проаналізовано особливості особистісно-професійної позиції майбутніх інженерів у сучасних умовах трансформаційного суспільства. Розгляд психолого-педагогічних досліджень проблем позиції особистості дозволив визначити поняття „особистісно-професійна позиція”. В умовах кризи вищої освіти, інтернаціоналізації, масовізації та комерціалізації вищої освіти особистісно-професійна позиція майбутніх інженерів зазнає значних змін, що впливає на якість освіти.

Ключові слова: позиція особистості, особистісно-професійна позиція майбутніх інженерів, інтернаціоналізація, масовізація, комерціалізація.

Резник С.Н.

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОЗИЦИЯ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ

В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

В статье проанализированы особенности личностно-профессиональной позиции будущих инженеров в современных условиях трансформационного общества. Рассмотрение психолого-педагогических исследований проблем позиции личности позволил определить понятие "личностно-профессиональная позиция". В условиях кризиса высшего образования, интернационализации, массовизации и коммерциализации высшего образования, личностно-профессиональная позиция будущих инженеров претерпевает значительные изменения, что влияет на качество образования.

Ключевые слова: позиция личности, личностно-профессиональная позиция будущих инженеров, интернационализация, массовизация, коммерциализация.

Reznik S.N.

PERSONAL AND PROFESSIONAL POSITION FUTURE EN- GINEERS IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATIONAL SOCIETY

The paper analyzes the features of personal-professional position of future engineers in the present conditions of the transformation of society. Consideration of psychological and educational research problems position of the person allowed to define the concept of "personal-professional position." In the crisis of higher education internationalization, massivization and commercialization of higher education, personal and professional position of future engineers is undergoing significant changes that affect the quality of education.

Keywords: the position of the person, personal and professional position of future engineers, internationalization, massivization, commercialization.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2014

УДК 387.041:37.015.31

*Королёва Н.В.
г. Винница, Украина*

САМООБРАЗОВАНИЕ – ПУТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

Сегодня школа, родители и ученики ждут учителя с высоким уровнем профессиональной подготовки, владеющего современными педагогическими технологиями, способного решать проблемы учебно-воспитательного процесса; учителя, который обеспечит интеллектуальное, физическое, моральное и эстетическое развитие учеников, то есть высокообразованного и высококвалифицированного специалиста; учителя, который умеет взаимодействовать в социуме. Современной школе нужен учитель, который отдает предпочтение творческому решению проблем и поиску новых вариантов.

Успех профессионального становления будущего учителя в своей основе имеет разные составляющие и зависит от уровня усвоения теоретических аспектов учебных предметов, а также уровня овладения умениями и навыками, необходимыми для осуществления учебно-воспитательного процесса в школе. Но прежде всего успех будущего учителя будет определяться уровнем развития у него творческих способностей, умением создавать новые нестандартные учебные ситуации, творчески подходить к развитию личности своих учеников.

В своё время В.А. Кан-Калик и Н.Д. Никандров, рассматривая творческий процесс, анализировали как педагогические, так и психологические основы педагогического творчества. В кругу их интересов оказались не только обучающая деятельность учителя, но и его общение с детьми, которое тоже рассматривалось как творчество. Уже тогда учёные ставили перед собой задачу помочь учителю сформировать свою творческую индивидуальность [2].

Сегодня будущему учителю необходимо помнить, что прежде всего он является наблюдателем педагогических явлений, которые он сравнивает с теоретическими эталонами педагогических действий, изученными на занятиях. Он опирается на знание теории и не всегда может иметь достаточно полное, глубокое и критическое понимание происходящего, но в результате наблюдения, сравнения, анализа приобретает практический опыт. Очень скоро студент осознает недостаточность имеющихся у него знаний для решения возникшего познавательного или практического задания и обращается к тому или иному источнику с целью их пополнения. При этом речь идет не об эпизодическом поиске ответа на какой-то случайно возникший вопрос, а

о систематической познавательной деятельности, обогащающей творческий потенциал будущего учителя.

Творческий подход к осуществлению учебно-воспитательного процесса, подлинное мастерство предполагают создания индивидуального стиля в педагогической деятельности будущего учителя, в котором смогут реализоваться наиболее сильные стороны его личности.

При творческом подходе приходит понимание, что необходимо овладеть закономерностями педагогического процесса, понять каждую его часть, уметь выделять главное и находить оптимальные решения. Творческая личность никогда не следует чужим образцам, ее творчество проявляется в изобретательности, в придумывании собственных приемов. Для того чтобы повысить свой творческий уровень будущему учителю необходимо параллельно с увеличением объема получаемой информации, а также используемых форм и методов работы, создать в своей работе такие условия, которые будут систематически побуждать к самоанализу, саморазвитию, самообразованию.

Творчество является необходимой составляющей труда учителя. Без него невозможен педагогический процесс. Учитель дает научным фактам, гипотезам, теориям новую жизнь, открывая им путь к уму и сердцу своих учеников. При этом творчество - необходимое условие становления самого педагога, его самопознания, развития и раскрытия как личности. Творчество, развивая способности, формирует педагогическую талантливость учителя. Так, В.И. Загвязинский выделяет актуальность проблемы обогащения творческого потенциала учителя. На конкретных примерах он раскрывает сущность и источники творческой деятельности учителя, ее роль в совершенствовании учебно-воспитательного процесса. Особое внимание уделяет вопросу активизации творческого поиска учителя [1].

Одним из факторов развития творческих способностей будущего учителя будет его умение самостоятельно добывать необходимые ему знания путем самообразования. Поэтому так важно будущему учителю самому определить: «На каком уровне он находится в настоящее время? Насколько он способен к росту? Способен ли он к самообразованию?».

Под самообразованием понимается самостоятельный процесс поиска и усвоения определенных знаний, умений и навыков. Данное понятие предполагает непрерывное саморазвитие, самовоспитание и самообучение.

Сегодня понятие самообразования трактуется как познавательная деятельность, которая характеризуется активностью,

самостоятельностью, добровольностью и направленностью на совершенствование интеллектуальных сил и творческих возможностей личности. Также для самообразования присущи свободный выбор и направленность на удовлетворение потребностей в самореализации, повышение культурного, образовательного, профессионального уровней.

С первых дней обучения будущего учителя в учебном заведении начинается формирование умений и навыков самостоятельной работы. Именно в этот сенситивный период социально-профессиональной адаптации необходимо ознакомить студентов с требованиями к самостоятельной работе и рациональными способами ее выполнения. В начальный период обучения должны быть заложены основы понимания и знания условий высокой продуктивности умственного труда, а также роли и места самообразования в становления личности будущего учителя, умения правильно организовать свой режим дня и распределения бюджета времени.

Главное, чтобы будущий учитель почувствовал внутреннее побуждение к самообразовательной деятельности, которое выражается в активных познавательных потребностях и интересах, удовольствии, проявлении значительных волевых усилий, высокой степени сознания и организованности.

Систематическая и настойчивая работа над самообразованием является обязательным условием развития творческих способностей личности. Показателями стремления к самообразованию являются вопросы, которые возникают не только во время лекционного материала, а и при самостоятельном изучении дополнительной литературы.

На этапе профессиональной подготовки будущего учителя необходимо достигнуть такого уровня развития самосознания, при котором происходит создание собственной «линии жизни», определяется собственная творческая позиция, активизируются процессы самоопределения, самопознания, и все это способствует созданию собственной программы самообразования.

Таким образом, самообразование – это овладение знаниями с инициативы самого студента, к тому же оно касается не только предмета его занятий, объема и источников познания, продолжительности отведенного времени, но и выбора форм удовлетворения его познавательных потребностей и интересов.

Вопросам педагогического самообразования будущих учителей, на наш взгляд, сегодня уделяется недостаточно внимания, к ним часто относятся формально как в ВУЗах, так и в школах. Поэтому так важно уже в стенах высшего учебного заведения формировать у будущего

учителя стремление к самообразованию, помочь ему овладеть всем инструментарием творческой личности.

Учитель на протяжении всей своей профессиональной деятельности должен постоянно решать сложный комплекс учебно-воспитательных задач и, чтобы творческие проявления учителя носили последовательный и активный характер, их необходимо развивать уже со студенческой скамьи.

Проблема развития творческого потенциала личности будущего учителя принадлежит к числу глобальных общеобразовательных задач нашего времени, а самообразование является существенным условием формирования творческой личности будущего учителя.

С одной стороны, развитие творческих способностей будущих учителей в условиях обучения в высших учебных заведениях предполагает их участие в разных видах деятельности и, как показывает практика и специальные исследования, невозможно без самообразования. С другой стороны, одним из способов приобщения будущего учителя к творческой деятельности является его способность к самообразованию. Практика подтверждает, что только тот студент в будущем становится по настоящему творческим учителем, который способен к самообразованию.

Овладение умением и навыком самообразования, на наш взгляд, нужно ставить в один ряд с другими видами деятельности будущих учителей в процессе обучения в высших учебных заведениях. Для этого необходимо разработать технологию организации систематической работы по развитию умений и навыков самообразовательной деятельности.

Условиями, способствующими самообразованию, должны стать:

- создание атмосферы, которая будет благоприятствовать, подталкивать будущего учителя к самообразованию;

- позитивное оценивание, поддержка и поощрение преподавателем идей и знаний, возникших и полученных во время самообразовательной деятельности. Особенно, это касается нестандартных выполнений заданий, желания продемонстрировать знания, умения и навыки, приобретенные в результате самообразовательной деятельности.

Только при наличии таких условий школа может получить действительно творческого, соответствующего всем современным требованиям будущего учителя.

Таким образом, можно утверждать, что самообразование дает неисчерпаемые возможности для творческого роста будущего учителя, его самосовершенствования, и создает условия для рождения и

осуществления самых смелых планов и проектов в его педагогической деятельности.

Список литературы: 1. Загвязинский В. И. Педагогическое творчество учителя. – М.: Педагогика, 1987.– 160с. 2. Кан-Калик В. А., Никандров Н. Д. Педагогическое творчество. – М.: Педагогика, 1990.– 144с.

Bibliography (transliterated): 1. Zagvyazy`nsky`j V. Y`. Pedagog`cheskoe tvorchestvo uch`telya. – M.: Pedagogy`ka, 1987.– 160s. 2. Kan-Kaly`k V. A., Ny`kandrov N. D. Pedagogy`cheskoe tvorchestvo. – M.: Pedagogy`ka, 1990.– 144s.

Королёва Н.В.

САМООБРАЗОВАНИЕ – ПУТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ

В статье дан анализ требований к современному учителю, и раскрывается взаимно связь таких аспектов его деятельности как творчество и способность к самообразованию.

Ключевые слова: самообразование, творчество, будущий учитель.

Корольова Н.В.

САМООСВІТА – ШЛЯХ ФОРМУВАННЯ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

У статті дано аналіз вимог до сучасного вчителя, і розкривається взаємно зв'язок таких аспектів його діяльності як творчість і здатність до самоосвіти.

Ключові слова: самоосвіта, творчість, майбутній учитель.

Koroliova N.

SELF-EDUCATION AS THE WAY OF FORMING OF THE FUTURE TEACHER'S CREATIVE PERSONALITY

The paper analyzes the requiremets of the modern teacher, and the relationship of such mutually revealed aspects of his activities as creativity and the ability to educate themselves.

Keywords: self, creativity, future teacher.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 378.4:37.032

*Марченко О. О.,
м. Харків, Україна*

ЗАКОНОМІРНІСТЬ ТА СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-МЕХАНІКІВ

Постановка проблеми та її актуальність. Необхідність формування професійно-особистісного іміджу майбутніх інженерів-механіків в сучасних соціально-економічних умовах постає дуже гостро. Це пов'язано з тим, що з кожним роком зростають конкуренція та вимоги на ринку праці до працівників даної професії.

Сьогодні перед суспільством стоїть задача формування нового стилю соціальної поведінки, що викликає нагальну потребу у вивченні питань, пов'язаних з формуванням професійного іміджу, який є одним із основних факторів ефективної та успішної діяльності. Образ людини на робочому місці повинен демонструвати якості, які суспільство вимагає від представників даної професії [1].

Ліліан Браун, американський дослідник іміджу, вважає, що професійний навик сам по собі не забезпечить вам роботи або підвищення по службі. Для цього потрібно викликати прихильність до себе людей, з якими працюєш, тобто необхідно створити потрібний імідж. Вважається, що люди судять про нас за зовнішнім виглядом, враженням, яке ми створюємо протягом перших п'яти секунд розмови. Саме такі якості особи, як зовнішність, голос, уміння вести діалог можуть зіграти вирішальну роль у кар'єрі і у всьому житті [2].

Психологи стверджують, що в людині генетично закладене бажання справити позитивне враження на оточуючих й отримати схвалення своїх дій. Відомий психолог К.Юнг вважав, що про людину судять по личині, яку вона одягає для того, щоб відповідати вимогам суспільства. Слід відзначити, що фахівці зі створення певного образу (іміджу) людини зовсім не вважають, що робота над ним зводиться лише до створення зовнішнього образу, який маскує реальну сутність індивіду. Вони відмічають, що зовнішній вигляд - це лише стиль, обумовлений внутрішнім складом особистості людини. У книзі "Приз - ваша голова" Г. Фрідман відмічає: "Й зараз перевага надається людині з витонченим вихованням. Це факт, і нікуди від нього не дітися. Перше враження - у тому числі одяг і постава - значить дуже багато"[3].

Наскільки важливо мати імідж для людини, яка робить кар'єру? Настільки, щоб зробити його центральним об'єктом вашої постійної уваги, якщо, звісно, ви намагаєтесь справити враження на оточуючих: роботодавця, колег, партнерів, клієнтів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування іміджу є максимально широкою і багатоаспектною. Численні роботи зарубіжних авторів присвячені питанню формування іміджу особистості (П. Берд, С. Блэк, П. Вейл, А. Либина, Р. Хофф, П. Чисхольм, Б. Швальбе, а також такі відомі вчені, як Т. Гринберг, С. Лорен, Е. Семпсон, М. Спіллейн, П. Утлік та ін. Значна кількість досліджень присвячена різним аспектам діяльності особистості, що дозволяє побічно виявити характеристики і механізми важливі для формування привабливого іміджу. В них розглядаються питання педагогічної психології (Л.С.Виготський, В.В. Давидов, І. О. Зимова, І. І. Ільєсов, А. М. Матюшкін, В. Б. Ольшанський, С.І. Соловейчик, Н. Ф. Тализіна, В. Д. Шадриков, М. І. Шевандрін, В.А. Якунін, П.М. Якобсон). Серед дослідників, які зробили свій внесок у розробку поняття іміджу, слід також відзначити Л. Кочубей, Т. Ляпіну, Г. Почепцова, А. Ротовського. Значний внесок у розуміння соціально філософського аспекту поняття "імідж" зробили філософи і психологи, зокрема В. Зінченко, В. Ігнатов, С. Кисліцин, А. Панасюк, Е. Перелигіна, А. Санатулова, В. Шепель.

Постановка завдання. З урахуванням вищевикладеного наполягаємо на необхідності вивчення та ретельного аналізу закономірності та специфіки формування професійно-особистісного іміджу майбутнього інженера-механіка, оскільки саме розуміння механізмів формування іміджу є основою для професійного становлення та подальшого зростання фахівця.

Виклад основного матеріалу. **Імідж** (від англ: image) - образ, змістовний бік характеру конкретної особи. Під **особистим іміджем** розуміють образ людини, як правило, авторитетний, соціальний статус, що має високу (позитивну) оцінку оточуючих. Так, якщо працівник сприймається людьми як респектабельна людина, то про нього говорять, що у нього "є імідж". У практичному вживанні це слово близьке до відомого грецького, в яке давні греки вкладали такі поняття, як обдарованість, авторитетність, мудрість і святість. Люди, що володіють сукупністю таких якостей, за всіх часів мали сильний вплив на оточуючих. Серед ділових людей міцно закріпилося усвідомлення того, що імідж необхідний кожному бізнесмену, чиновнику, громадському функціонеру[4].

Не менш важливим він є і для інженера-механіка. П. Гуревич вважає, що "поняття "імідж" є синонімом до "персоніфікації", але більш

узагальненим, який включає не лише природні властивості особистості, але й спеціально вироблені, створені. Імідж пов'язано як із зовнішнім виглядом, так і з внутрішнім змістом людини, його психологічним типом, риси якого відповідають запитам часу та суспільства” [5].

Спостереження за діяльністю інженерів-механіків з позитивним іміджем показує, що ці люди наділені або природною, або набутою (вихованою) сугестією - властивістю й умінням людини впливати на інших людей, які проявляються як не усвідомлено, так і за допомогою спеціальних прийомів. З точки зору діяльнісного підходу до аналізу феномена сугестії в ньому переплітаються два елементи - впевненість і позитивна енергетика.

Впевненість у собі є наслідком нашої самооцінки, тобто відчуття того, як ми виглядаємо в очах інших осіб. Кожна людина прагне до того, щоб її любили й поважали. У кожного є почуття власної гідності. Якщо ми бачимо, що люди цінують нас, ми міцніше тримаємося на ногах, намагаємося вдосконалюватися.

Енергетика - це психічна сила, здатність людини реалізувати свої можливості, у тому числі силу впливу. Енергетика людини формується й накопичується в її психіці. У процесі взаємодії вона передається іншим людям за допомогою поведінкових прийомів. Активну роль тут відіграють зовнішній вигляд, манери поводження, погляд, голос і мова, міміка й жести.

В. Шепель відносить імідж до візуальної привабливості особистості і зазначає, що “щасливий той, хто має від Бога привабливий імідж. Але, як правило, багато хто знаходить симпатії людей завдяки мистецтву самопрезентації. Без нього не досягти великих успіхів у будь-якій діяльності, не досягнути радості людської уваги” [6].

Дослідження в галузі іміджології визначають дві групи функцій іміджу. Необхідно розглянути ціннісні функції, до яких належать особистісно підвищувальна, психотерапевтична та функція комфортизації міжособистісних стосунків.

Особистісно підвищувальна функція пов'язана з формуванням навколо особистості атмосфери привабливості, що приводить до розкритості, прояву найкращих якостей та, як наслідок, до підвищення соціальної важливості людини. Сутність психотерапевтичної функції полягає в тому, що завдяки усвідомленню власної незвичайності та підвищеній комунікабельності людина здобуває стійкий позитивний настрій та впевненість в собі. Нарешті, функція комфортизації міжособистісних стосунків передбачає терапевтичний ефект від такого

явища, як особистісна чарівність, що привносить симпатію й доброзичливість у спілкування та згодом необхідну міру терпіння й такту.

Не менш важливим у розумінні механізму роботи іміджу є розгляд його технологічних функцій. Серед них виділяємо функцію міжособистісної адаптації, висвітлення найкращих особистісно-ділових якостей, затінення негативних особистісних характеристик, функцію організації уваги та подолання вікових бар'єрів.

Функція міжособистісної адаптації базується на вмінні оперативного асимілюватися в конкретному соціальному середовищі, привертаючи увагу та встановлюючи доброзичливі стосунки. Щодо функції висвітлення найкращих особистісно-ділових якостей, то згідно з нею імідж надає можливість візуально уявити найбільш привабливі риси людини, дозволяючи оточуючим пізнавати лише ті характеристики, що викликають симпатію або прихильність. Затінення негативних особистісних характеристик як одна з провідних функцій професійного іміджу допомагає відвернути увагу від недоліків зовнішності завдяки використанню дизайну одягу, макіяжу, аксесуарів, зачіски тощо. Функція організації уваги пов'язана з таким психологічним механізмом: привабливий імідж притягає людей, відповідаючи їхнім стереотипам та прагненням, і, як наслідок, сприяє створенню прихильності з боку оточуючих та позитивному ставленню до власних ідей [7].

Проведений літературний аналіз та анкетування студентів дозволили виділити найбільш характерні та професійно важливі риси для професії інженера-механіка, та розділити їх на такі 4 блоки:

1. Професійна компетентність: мобільність (швидкість і якість обслуговування), акуратність у виконанні посадових обов'язків, точність виконання роботи, висококваліфікована професійна підготовка;
2. Культура: комунікабельність (привітність у спілкуванні, усміхненість), правильність мови, соціально-психологічні характеристики співробітників;
3. Соціально-демографічні і фізичні дані: вік, стать, рівень освіти, наявність/відсутність фізичних дефектів;
4. Візуальний імідж: діловий стиль в одязі, акуратна зачіска, обмеження у використанні прикрас і косметики (для жінок).

В процесі дослідження було визначено, що значний вплив на формування іміджу інженера-механіка також мають параметри не основної діяльності, а саме етапи професійної кар'єри, активність особистості поза роботою (хобі, спорт), інтереси тощо. Тому що значний вплив мають не абстрактні поняття, а переконливі життєві факти.

Розуміння того, що якість процесу формування іміджу залежить не тільки від програми освіти, що вона залежить від рівня мотивованості на роботу, наскільки людина хоче займатись даною роботою і чи одержує заохочення від неї, має велике значення.

Результати проведеного анкетування майбутніх інженерів-механіків свідчать про наявність інтересу до проблем професійно-особистісного іміджу. Роль позитивного іміджу в здійсненні професійних планів відзначили 80,6% респондентів. Бажання отримувати інформацію щодо формування позитивного професійного іміджу висловили 91,3% опитаних, тому що вони зіткнулися з проблемами встановлення ефективної комунікації з керівництвом та колегами під час проходження виробничої практики.

Після ретельного вивчення попиту на ринку праці та вивчення особливостей професійної діяльності інженерів-механіків, ми класифікували імідж за наступними видами:

- об'єктивний чи реальний імідж — це враження, яке склалося про спеціаліста у роботодавця;
- суб'єктивний (дзеркальний) імідж — уявлення спеціаліста про те, яким є образ майбутнього інженера-механіка в очах роботодавця;
- модельований імідж — образ, який намагаються створити педагоги;
- бажаний (самоімідж) — той, який спеціаліст повинен мати в очах роботодавця;
- необхідний (ідеальний) — той, який вимагає ринок праці.

За механізмом формування та поширення розділили на імідж:

- а) який стихійно виник, він є досить сталим, бо не лише спирається на асоціювання щойно створеного образу з традиційним, а й сам стає таким. У свідомості завжди діють «консервативні інстинкти, настільки ж непохитні, як і в первісних людей»;
- б) який штучно сформований і цілеспрямовано впроваджений за допомогою різного інструментарію і прийомів (може формуватися в максимально стислі, до кількох місяців, терміни), є актуальним доти, доки це потрібно носієві іміджу або доки не перетвориться на традиційний.

До шляхів формування професійно-особистісного іміджу майбутнього інженера-механіка відносяться: оволодіння технікою спілкування; оволодіння мистецтвом прийняття управлінських рішень; мотивація на результат; підвищення культурного рівня; розвиток професійної компетентності (знань, умінь, навичок); розвиток управлінських якостей (ділових, професійних, особистих); вміння керувати собою (самопізнання,

саморефлексія, самоорганізація, саморегуляція і таке інше); створення позитивного мікроклімату; підвищення інтелектуального рівня.

Узагальнення даних наукових публікацій по вивченню і формуванню іміджу та результати дослідження дають можливість виділити основні етапи формування професійно-особистісного іміджу майбутнього інженера-механіка.

Першим етапом повинно стати визначення та аналіз стартових умов формування іміджу майбутнього спеціаліста, перш за все, особистісних. Для представника технічної еліти психологічно-індивідуальні якості (здібності до емпатії, чуйність, здібності до рефлексії, доброзичливість, уміння запобігати конфліктам, здатність дотримуватися постулатів древньоримського права "Людина - річ священна"); міцне фізичне і психічне здоров'я, зовнішня естетична привабливість, ерудиція, творча енергія, високий рівень загальної культури є необхідними.

Другий етап – це відображення внутрішнього світу особистості у зовнішньому образі з урахуванням професійних вимог шляхом удосконалення всіх складових габітарного, кінетичного, ментального, комунікативного та середовищного іміджу майбутнього інженера-механіка.

Третій етап – приведення сформованого загального образу людини у відповідність до соціального та професійного середовища шляхом відпрацювання стереотипу поведінки в умовах професійної роботи.

Всі етапи формування професійно-особистісного іміджу майбутнього інженера-механіка повинні ґрунтуватися на міждисциплінарному, культурологічному та компетентнісному підходах. Це повинна бути особистісно-зорієнтована освіта, яка сприятиме гармонійному розвитку особистості з цілісним світосприйняттям. Фізико-математичні дисципліни, формуючи наукову картину світу, не повинні втрачати зв'язок із гуманітарними науками, навпаки, розкривати їх через людину, її відчуття, діяльність. Людина повинна стати у фокусі нової освітньої парадигми, поєднуючи в собі всі форми матеріального та духовного світу.

Висновки. Отже, розглянувши сутнісні особливості іміджу як соціально-психологічного феномену, доходимо висновку, що структура, типи та функції іміджу є взаємопов'язаними. Знання особливостей та сутнісних компонентів іміджу надає можливість свідомо формувати конкретні якості з метою створення бажаного типу іміджу. Функціональні особливості феномену свідчать про взаємну узгодженість та обумовленість компонентів у їх професійному втіленні. Вагомим у

формуванні професійно-особистісного іміджу майбутніх інженерів-механіків є використання міждисциплінарного, культурологічного та компетентнісного підходів.

Перспективи подальших досліджень. Подальші пошуки дослідження може бути спрямовано на знаходження форм міждисциплінарної взаємодії предметів.

Список літератури: 1. Пасічник І.П. Проблеми формування професійного іміджу майбутнього лікаря [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/3368> 2. Браун Л. Имидж – путь к успеху / Браун Л. – СПб: Питер Пресс, 1996. – 288 с. 3. Етика бізнесу. Імідж, основні правила формування позитивного іміджу [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://e-pidruchniki.com/content/448_51Imidj_Osnovni_pravila_formyvannya_pozitivnogo_imidju.html 4. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера / Л. І. Скібіцька. – Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. 5. Гуревич, П. С. Философия человека / П. С. Гуревич. – РАН. Ин-т философии. – М., 2001. – Ч. 2. – 206 с. 6. Шепель, В. М. Имиджелогия: Секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 472 с 7. Почепцов Г. Г. Имиджелогия / Г. Г. Почепцов. – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Рефл-бук ; Киев : Ваклер, 2006. – 574 с.

Bibliography (transliterated): 1. Pasichnyk I.P. Problemy formuvannia profesiinoho imidzhu maibutnoho likaria [Elektronnyi resurs] / Rezhym dostupu: <http://repo.knmu.edu.ua/handle/123456789/3368> 2. Braun L. Ymydzh – put k uspekhu / Braun L. – SPb: Pyter Press, 1996. – 288 s. 3. Etyka biznesu. Imidzh, osnovni pravyla formuvannia pozytyvnoho imidzhu [Elektronnyi resurs] / Rezhym dostupu: http://e-pidruchniki.com/content/448_51Imidj_Osnovni_pravila_formyvannya_pozitivnogo_imidju.html 4. Skibitska L.I. Orhanizatsiia pratsi menedzhera / L. I. Skibitska. – Navch. posibnyk. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2009. 5. Hurevych, P. S. Fylosofiya cheloveka / P. S. Hurevych. – RAN. Yn-t fylosofiyy. – M., 2001. – Ch. 2. – 206 s. 6. Shepel, V. M. Ymydzhelohyia: Sekretы lychnoho obaianyia / V. M. Shepel. – Rostov-na-Donu : Fenyks, 2005. – 472 s 7. Pocheptsov H. H. Ymydzhelohyia / H. H. Pocheptsov. – 5-e yzd., yspr. y dop. – M. : Refl-buk ; Kiev : Vakler, 2006. – 574 s.

Марченко О. О.

ЗАКОНОМІРНІСТЬ ТА СПЕЦИФІКА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-МЕХАНІКІВ

Проаналізовано сутність та проблеми формування професійно-особистісного іміджу майбутніх інженерів-механіків. Визначено закономірність, специфіку та умови формування професійно-особистісного іміджу, які здатні забезпечити продуктивний розвиток професіоналізму. Запропоновано шляхи створення позитивного іміджу майбутніх інженерів-механіків.

Ключові слова: закономірність, інженер-механік, професійно-особистісний імідж, професіоналізм, специфіка.

Марченко А. А.

ЗАКОНОМЕРНОСТЬ И СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ИМИДЖА БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-МЕХАНИКОВ

Проанализированы сущность и проблемы формирования профессионально-личностного имиджа будущих инженеров-механиков. Определены закономерность, специфику и условия формирования профессионально-личностного имиджа, которые способны обеспечить продуктивное развитие профессионализма. Предложены пути создания положительного имиджа будущих инженеров-механиков.

Ключевые слова: закономерность, инженер-механик, профессионально-личностный имидж, профессионализм, специфика.

Marchenko A.

REGULARITY AND SPECIFICS OF THE PROFESSIONAL AND PERSONALITY IMAGE FORMATION OF FUTURE MECHANICAL ENGINEERS

The essence and problems of the professional and personality image formation of future mechanical engineers are analyzed. The regularity, specifics and conditions of the professional and personality image formation that can ensure the productive professional development are defined. The ways of the positive image making of future mechanical engineers are proposed.

Keywords: regularity, mechanical engineer, professional and personality image, professionalism, specifics.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2014

УДК 371.3:159.9

*Хавіна І.В.,
Харків, Україна*

ПРИРОДНИЧО-НАУКОВІ ДИСЦИПЛІНИ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ БАКАЛАВРІВ З ПСИХОЛОГІЇ

Постановка проблеми. Сьогодні висуваються нові підвищені вимоги до професійної підготовки психолога, що зумовлено особливостями сучасного етапу історії людської цивілізації, в першу чергу постіндустріальним характером суспільного розвитку, глобалізацією і інформатизацією суспільства, а також існуючим архетипом престижності вищої освіти. Підвищення вимог пов'язано також з високою конкурентоспроможністю на ринку праці випускників.

Високий рівень компетенції виступає істотною передумовою належної ефективності професійної діяльності психолога. Як зазначає О. Романовський, «він допомагає випускнику високоякісно виконувати свої професійні функції і обов'язки, успішно застосовувати отримані знання, використовувати свій та чужий досвід. На сьогоднішній день, професіоналізм і компетентність – це два взаємозалежні, взаємообумовлені поняття. Сьогодні професіоналізм повинен бути необхідною умовою компетенції, а компетентність – показником міри відповідності, адекватності професіоналізму і змісту компетенції психолога» [4, с. 78].

Нині ринок праці оперативно реагує на динаміку освітніх пропозицій. Тому виникає низка питань, що стосується професійної підготовки майбутнього фахівця, який би зміг задовольнити високі вимоги суспільства та ринка праці.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що проблемі підвищення якості сучасної освіти у вищих навчальних закладах присвячені дослідження Г. Васяновича, С. Гончаренко, І. Зязюна, Н. Г. Ничкало, О. А.Г. Романовського, С. О. Сисоєвої, Л.Л. Товажнянського, В.Г. Кременя та ін. Проблемою компетентнісного підходу у професійній підготовці фахівців займалися вчені В. Безпалько, І. Зимня, М. Кадамія, А. Маркова, В. Петрук тощо. Ці науковці зазначають, що

компетентнісний підхід забезпечує якісну підготовку майбутніх конкурентоспроможних фахівців.

Мета статті полягає у визначенні значущості поглибленого вивчення природничо-наукових дисциплін у фаховій підготовці бакалавра з психології.

Виклад основного матеріалу. У продовж останнього десятиріччя спостерігається впровадження ідеї нової освітньої системи, особливою рисою якої є спрямованість на формування у майбутніх фахівців не тільки знань, умінь та навичок, але й професійних компетентностей. Особливо актуально це стає для бакалаврів з психології, оскільки вони займають різноманітні ланки у суспільстві. Сучасний психолог-професіонал повинен мати наступні характеристики: наявність теоретичної бази, опора на метод наукового пізнання, використання спеціальних засобів – методик, притаманних для даної професії, відповідальність за себе і за клієнтів, тому що професія психолога орієнтована на допомогу іншій людині, постійний професійний розвиток і саморозвиток, вміння спілкуватися. Також психолог-професіонал повинен бути готовим до різноманітних труднощів побудови відносин з клієнтами, колегами, бути доброю, порядною, сумлінною людиною та мати любов до людей.

Психолог повинен мати і високі особистісні характеристики: це бажання та здатність допомогти клієнту, гнучкість та терпимість, емпатичність, сприйнятливість, здатність створювати емоційно комфортну атмосферу, здатність демонструвати справжні емоції, оптимізм та ентузіазм, врівноваженість, віру у людей, у їх здатність до змін та розвитку, впевненість у собі, адекватну самооцінку, багату уяву, високий рівень інтелекту, усвідомлення власних конфліктних ділянок. Як зазначає О. Романовський, «у психолога-професіонала має бути сформовано індивідуальний стиль трудової діяльності, взаємопов'язана система набутих, адаптованих та професійно важливих якостей» [4, с. 227-235].

На думку В. Петрук, «зміст навчання та професійної підготовки, з будь-якої професії, складається з наступних компонентів: досвід здійснення відомих способів діяльності, які втілюються в уміннях і навичках особистості; знання про людину, природу, суспільство; досвід творчої діяльності, який забезпечує готовність до пошуку нових перетворень дійсності; досвід емоційно-ціннісного ставлення до моральних, світоглядних знань й об'єктів, які віддзеркалюють суть суспільства. У зміст навчання, поряд із традиційними компонентами (знання, уміння та навички), включені і інші компоненти, які покликані

реалізувати виховання та розвиток студентів, а це найважливіше завдання сучасної освіти» [3, с. 16].

Слід розрізнити поняття «зміст професійної освіти» та «зміст професійного навчання». Р.С. Гуревич чітко сформулював визначення цих понять. Під «змістом професійної освіти» він розуміє систему знань, умінь, навичок, рис творчої діяльності, світоглядних і поведінкових якостей особистості, що зумовлені вимогами суспільства до працівників відповідної кваліфікації та профілю, і на досягнення яких мають бути спрямовані зусилля як педагогів, так і студентів у навчальних закладах, що забезпечують отримання професійної освіти відповідного рівня. Під «змістом професійного навчання» він розуміє педагогічно обґрунтоване, логічно упорядковане та текстуально зафіксоване в навчальних програмах наукову й технічну інформацію про навчальний матеріал, що має професійну спрямованість, представлену у згорнутому вигляді та яка визначає зміст навчальної діяльності педагогів і пізнавальної діяльності студентів для оволодіння всіма компонентами змісту професійної освіти відповідного рівня й профілю [1].

На думку В.А. Петрука, зміст професійного навчання має розглядатися не «як система навчальних предметів, а як, відповідно, предмет навчальної, квазіпрофесійної, навчально-професійної діяльності, що ставить студента в дієву позицію, забезпечує змістову реалізацію принципу зв'язку теорії з практикою» [3, с. 97]. В.А. Петрук виділяє базові форми діяльності: навчальна діяльність академічного типу (лекції, семінари); квазіпрофесійна діяльність – це відтворення в навчальних аудиторіях умов і динаміки виробництва, стосунків і дій фахівців, наприклад, через ділові ігри, моделювання професійної діяльності.

При цьому навчально-професійна діяльність реалізується зокрема в науково-дослідній праці студентів під час виробничої практики, а також дипломному проектуванні. Також на допомогу приходять і перехідні форми (лабораторно-практичні заняття, спецкурси, курсове проектування), які допомагають отримати більш розвинену практику застосування отриманих знань у фаховій підготовці, для реалізації власної діяльності та поглибленого вивчення спеціальних дисциплін при фаховій підготовці. У даному контексті, знання будуть нести смислове навантаження, що зумовить комплекс пізнавальних і професійних мотивів та інтересів студента.

Деякі вчені, Г.Е. Гнітецька, Е.Б. Єгорова, Л.І. Заякіна, вважають однією з умов підвищення ефективності під час вивчення природничо-наукових дисциплін «таку організацію навчального процесу, завдяки якій у студентів формується внутрішня вмотивована необхідність у засвоєні

знань» [3, с. 98]. Саме мотиви є джерелом активності особистості й умовою ефективного оволодіння знаннями, вміннями і навичками, які у подальшому слугуватимуть формуванню базової професійної компетенції.

Професійна підготовка фахівця, на думку Н.Ф.Тализіної, залежить від «ступеня обґрунтованості цілей навчання (для чого вчити); змісту навчання (чому вчити); принципів організації навчального процесу (як вчити)» [6].

Університетська підготовка фахівців в галузі психологія передбачає два етапи: спочатку глибока фундаментальна підготовка, а потім широка спеціальна підготовка. Така організація навчального процесу дає можливість випускникам швидко адаптуватися в умовах динамічного розвитку суспільства і технологій, не відстаючи від їх досягнень.

На перших курсах студенти поглиблено вивчають фундаментальні дисципліни, до яких входять й дисципліни природничо-наукового циклу, які в подальшому слугуватимуть підґрунтям до вивчення загальних і спеціальних дисциплін. Набуті при поглибленому вивченні фундаментальних дисциплін знання, вміння та навички й будуть визначати рівень професійної компетенції фахівця.

Науковець П. Шлехті впевнений, «що ті студенти, які успішно засвоять базовий курс навчальної програми, навчатися успішно застосовувати свої знання в різноманітних ситуаціях» [5]. Ми вважаємо, що природничо-наукові дисципліни допоможуть майбутньому бакалавру з психології опанувати сукупністю знань про природні об'єкти, явища і процеси, які нас оточують, а також сформуєть погляди, переконання, культурні цінності особистості.

Професія психолога належить до так званої «соціономічної» групи професій, які орієнтовані на проблеми соціалізації особистості, на суспільні проблеми. Ця професія передбачає спілкування з багатьма людьми. Саме тому важливо формувати у психолога розуміння цінності людської особистості, її неповторності та унікальності, уміння орієнтуватися в різних способах життєдіяльності людей та тварин, прагнення сприймати и опановувати навколишній світ, як певну гармонічну систему. Цьому, ми вважаємо, має допомогти зміст вивчення природничо-наукових дисциплін майбутніми бакалаврами з психології.

Ми вважаємо, що без високо сформованих знань з природничо-наукових дисциплін рівень компетенції психолога вже не може вважатися достатнім. Сьогодні важливим завданням освіти бакалавра з психології постає забезпечення єдності підготовки, яка буде спрямована на формування надійного підґрунтя для майбутньої професійної діяльності.

Також важливим завданням сучасної освіти є формування у студентів цілісної картини світу і її глибокого розуміння. Сутність цієї єдності полягає у системності і логічному взаємозв'язку між навчальними дисциплінами, які передбачають узгодженість змісту навчання зі змістом і характером функцій, які буде виконувати бакалавр з психології у своїй майбутній професійній діяльності.

Процес вивчення науково-природничих дисциплін виходить з чітких вимог дидактики вищої школи, що в подальшому забезпечить належну доступність засвоєння матеріалу, систематичність, послідовність і логічність у навчанні, необхідну самостійність і мотивацію студентів. Все це приводить до пробудження інтересу студентів до навчання, яке гарантує міцність отриманих знань і можливості використання їх в процесі професійної діяльності. Вивчення природничо-наукових дисциплін дають підґрунтя для більш поглибленого вивчення загальних і спеціальних дисциплін при підготовці бакалаврів з психології. Це надасть можливість зацікавити студентів при вивченні інших дисциплін, підвищить їх особистісний і професійний авторитет, сформує інтерес і певні мотиви і стимули для ретельного вивчення загальних і спеціальних дисциплін. Цикл природничо-наукових дисциплін виступає важливою складовою готовності бакалавра з психології до подальшого вивчення своєї майбутньої професії.

Важливим завданням викладання природничо-наукових дисциплін постає формування у студентів інтегративного мислення, розуміння цілісності світосприйняття, розуміння своєї ролі у суспільстві. Вивчення цих дисциплін допомагає майбутнім фахівцям трансформувати основні їх положення в професійну підготовку. У процесі освоєння природничо-наукових дисциплін студенти не тільки отримують знання, а й формують навички, які будуть використовувати у подальшій професійній діяльності. Також вивчення циклу цих дисциплін допомагають студентам усвідомити роль їх фундаментальної підготовки [4, с. 42-44].

Важливим, у формуванні компетенції, є і те, що структурна побудова навчального матеріалу природничо-наукових дисциплін повинна відображати системну єдність і чітку послідовність переходу від однієї теми до іншої, від одного розділу до іншого, від однієї дисципліни до іншої. Все це дозволяє сформувати у студентів цілісне бачення дисциплін, розуміти структуру і системність побудови навчання. Також це сприяє глибокому засвоєнню та розумінню майбутньої професії. Крім того, при вивченні природничо-наукових дисциплін формується дієва мотивація і інтерес студентів до вивчення спеціальних дисциплін. Для

цього важливо, щоб студент усвідомлював призначення цих дисциплін, їх місце в системі професійної підготовки і роль у забезпеченні їх професійної успішної діяльності за спеціальністю [4, с. 60-61].

Висновок. На підставі вищевикладеного матеріалу варто зазначити, що поглиблене вивчення фундаментальних дисциплін, зокрема природничо-наукового циклу, важливе у фаховій підготовці майбутнього бакалавра з психології. В подальшому вони слугуватимуть базовою платформою для формування професійної компетенції майбутнього фахівця. Завдяки професійній компетенції фахівець буде здатен вирішувати різноманітні проблеми на основі здобутих знань, вмінь та навичок. Так як знання складають основу теоретичної підготовки студентів, у процесі навчання в ВНЗ, вони впливають на професійні властивості особистості, на рівень розвитку комунікативних і організаторських здібностей, рефлексії, емпатії, креативності, які в подальшому сприятимуть формуванню професійних компетенцій.

Список літератури: 1. Гуревич Р.С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах: Дис. д-ра пед.наук: 13.00.04/Р.С. Гуревич. – К., 1999. – 415 с. 2. Матвієнко О.В. Метод конкретних педагогічних ситуацій / О.В. Матвієнко. – К.: Українські пропілеї, 2001. – 300 с. 3. Петрук В.А. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей у процесі вивчення фундаментальних дисциплін: монографія / В.А. Петрук. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2006. – 292 с. 4. Романовський О.Г. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності : моногр. / за ред.. О.Г. Романовського, О.С. Пономарьова. – Х.: Видавець Савчук О.О.; НТУ «ХП», 2011. – 336 с. 5. Phillip C.Schlechi. Schools for the 21-st. Century. Leadership smperatinez for Educational Refor / С.Phillip. – San Francisco, 1999. – 122 p. 6. Кізім С.С. Формування професійної компетентності майбутніх педагогів засобами ІКТ /С.С. Кізім // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст]: зб. наук. праць / за ред.. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 36-37 (40-41). – Харків: НТУ «ХП», 2013. – с 211-217.

Bibliography (transliterated): 1. Gurevich R.S. Teoretichni ta metodichni osnovi organizatsiyi navchannya u profesiyno-tehnichnih zakladah: Dis. D-ra ped.nauk: 13.00.04. – K., 1999. – 415 s. 2. Matvienko O.V. Metod konkretnih pedagogichnih situatsiy / O.V. Matvienko. – K.: Ukrayinski propileyi, 2001. – 300 s. 3. Petruk V.A. Teoretiko-metodichni zasadi formuvannya profesiynoyi kompetentnosti maybutnih fahivtsiv tehnicnih spetsialnostey u protsesi vivchennya fundamentalnih distsiplin. Monograflya. – Vinnitsya:

UNIVERSUM-Vinnitsya, 2006. – 292 s. 4. Romanovskiy O.G., Ponomarov O.S., Ignatyuk O.A.. Formuvannya psihologichnoyi gotovnosti maybutnih fahivtsiv do profesiynoyi diyalnosti : monogr. / za red.. O.G. Romanovskogo, O.S. Ponomarova. – H.: Vidavets Savchuk O.O. ; NTU «HPI», 2011. – 336 s. 5. Phillip C.Schlechti. Schools for the 21-st. Century. Leadership smperatinez for Educational Reform. – san francisco, 1999. – 122 p..6. Problemi ta perspektivi formuvannya natsionalnoyi gumanitarno-tehnichnoyi eliti [Tekst]: zb. nauk. prats / za red.. L.L. Tovazhnyanskogo, O.G. Romanovskogo. – Vip. 36-37 (40-41). – Harkiv: NTU «HPI», 2013. – 260 s.

Хавіна І.В.

ПРИРОДНИЧО-НАУКОВІ ДИСЦИПЛІНИ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ БАКАЛАВРІВ З ПСИХОЛОГІЇ

У статті розкривається значущість природничо-наукових дисциплін у фаховій підготовці бакалаврів з психології. Розглянуто деякі характеристики психолога-професіонала. Наведено приклад однієї із форм професійної навчальної діяльності.

Ключові слова: природничо-наукові дисципліни, фахова підготовка бакалавра з психології, професійна компетенція.

Хавина И.В.

ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРА ПСИХОЛОГИИ

В статье раскрывается значимость естественнонаучных дисциплин в профессиональной подготовке бакалавров психологии. Рассмотрены некоторые характеристики психолога-профессионала. Приведен пример одной из форм профессиональной учебной деятельности.

Ключевые слова: естественнонаучные дисциплины, профессиональная подготовка бакалавра по психологии, профессиональная компетенция.

Khavina I.V.

PURE SCIENCES IN TRAINING BACHELOR OF PSYCHOLOGY

The article reveals the essence of the natural sciences in the training of undergraduate psychology. Examined some of the characteristics of a professional psychologist. an example of one of the forms of professional training activities.

Keywords: natural sciences, training, bachelor's degree in psychology, professional competence.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 159.923:37.035

*Штученко І.Є.
м. Харків, Україна*

КАР'ЄРНІ ДОМАГАННЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Проблема професійного самовизначення особистості належить до фундаментальних проблем психології. Інтерес до цієї проблематики зростає, оскільки у сучасних умовах різко знизилася роль держави у питаннях регулювання кар'єри, зростає роль власних зусиль та кваліфікації спеціаліста. Професійне майбутнє, яке людина уявляє як потенційно можливе, впливає на життєві вибори, вчинки та діяльність людини, на орієнтації її професійного розвитку і реалізацію професійного потенціалу. На своєму трудовому шляху багато людей можуть стикатися з невідповідністю власних цінностей, уявлень про себе потребам, мотивам, що призводить до високого рівня психологічної напруги, невдоволення. Одним із найважливіших аспектів професійного самовизначення особистості, а також її самореалізації є свідоме планування кар'єри. Основою професійного самовизначення є кар'єрні домагання.

Аналіз літератури свідчить про те, що більшість досліджень професійного самовизначення здійснювалося в рамках того чи іншого типу професії. При цьому за межами психологічних досліджень залишилася проблема професійного самовизначення у різних типах кар'єрної спрямованості в період навчання студентів у виші. Це питання вимагає більш детального дослідження, оскільки «професійне самовизначення особистості, яке випереджає кар'єрний вибір, найбільш повно здійснюється в умовах вищого навчального закладу, який є головною ланкою системи відтворення суспільного інтелекту, підготовки та перепідготовки кадрів, здобуття та поширення нових знань» [3, с. 87].

Мета статті:

- узагальнити основні підходи до поняття кар'єра, кар'єрна спрямованість, кар'єрні домагання;
- проаналізувати основні типи кар'єрної орієнтації студентів технічних спеціальностей ВНЗ у процесі навчання.

Теоретичний аналіз досліджень з проблеми. Кар'єрна тематика порушується переважно в таких науках, як соціологія, менеджмент і психологія. Кожна дисципліна виносить на перший план вивчення свій аспект. У соціології велике значення має соціальний аспект, у менеджменті – організаційний, у психології – особистісний. Соціальний аспект – уявлення про кар'єру з погляду суспільства. Організаційний аспект кар'єри пов'язаний із посадовим та професійним зростанням. Особистісний аспект передбачає розгляд кар'єри з позиції людини-особистості.

Поняття «кар'єра» можна розглянути як у вузькому, так і в широкому розумінні. У широкому розумінні поняття «кар'єра» визначається як «спільна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя» [6, с.24]. У більш вузьких межах поняття «кар'єра» пов'язане з «трудовою діяльністю людини, з її професійним життям» [4, с.15].

У психологічній науці кар'єра вивчається насамперед через такі поняття, як професійне самовизначення, професійна Я-концепція, професійна самореалізація, психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті професійної роботи.

Професійне самовизначення не є покладанням меж розвитку людини, не є впадінням у професійну обмеженість; це є пошук можливостей безмежного розвитку. Це не одноразове діяння, а тривалий багаторічний процес. На різних вікових етапах він пов'язаний із різними цілями і має різний зміст [7, с.27]. Метою професійного самовизначення є поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої та самостійної побудови, коригування та реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого, особистісного), готовності розглядати себе в часовому розвитку і самостійно знаходити особистісно значущі сенси в конкретній професійній діяльності [9].

Спланувати, а при необхідності й відкоригувати свої дії на шляху професійного просування людина може тільки маючи усвідомлювані професійні домагання.

Кар'ерна тематика набула широкої популярності у вітчизняній психології лише в останні десятиріччя. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, породженням буржуазного суспільства, пов'язувалося з кар'еризмом, сьогодні підноситься до рангу важливого показника розвитку людини, її орієнтації на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

О. О. Бодалев розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Причому успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, сформованим суспільною думкою [2].

Л. Г. Почебут і В. А. Чікер розглядають кар'єру як «один з показників індивідуального та професійного життя людини». Автори виділяють два боки кар'єрного процесу: 1. об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій); 2. суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому) [8].

Якщо у вітчизняній психології дослідження, пов'язані з кар'єрою, припадають на останні десятиріччя, то за кордоном період зрілості подібних праць припадає на 1970-ті роки.

Особливу популярність має концепція вікових стадій кар'єри американського психолога Дональда Сьюпера. Він виділив п'ять стадій професійного розвитку: зростання, дослідження, завоювання становища, підтримання стабільності, спад.

Є. Шейн виділив вісім кар'єрних орієнтацій – «якорів»: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи, стабільність місця мешкання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Досліджував кар'єрні орієнтації також Д. Огсуд, який виділив сім етапів їхньої трансформації: ідеалізація дійсності, крах сподівань, виклик усьому і непокора, відхід від справ, усвідомлення, рішучість, переконаність.

Д. Голланд розглядає співвідношення «кар'єра-особистість», наводить комплексні орієнтації особистості: особистісна орієнтація, інтелектуальна орієнтація, соціальна орієнтація, конвенціональна орієнтація, підприємницька орієнтація, орієнтація на мистецтво.

Змістовною характеристикою професійної перспективи стають кар'єрні домагання, які висуває перед собою молода людина. Саме в

професійних домаганнях втілюється рівень кар'єрних досягнень та перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому.

З точки зору В. Мерліна, рівень професійних домагань відображає залежність рівня домагань від норм та соціальних очікувань групи. К. Абульханова-Славська зазначає, що кар'єрні домагання пов'язані не тільки з очікуваними суб'єктивними досягненнями, але й відіграють роль індикатора значущості групи, оскільки їм завжди притаманна спрямованість як на оточуючих, так і на себе, вони виражають ціннісну характеристику суб'єкта, відповідають його сенсові. Кар'єрні домагання спонукають до виконання саме тієї діяльності та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для молодої людини і які відповідають саме її домаганням [1].

Як відзначає Т.Титаренко, «у нас виникають певні професійні домагання лише тоді, коли життєва ситуація вже сприяє або може почати сприяти активації саме цих очікувань, бажань. Домагання наодинці із собою не виникають, потребуючи відповідного середовища, певних зовнішніх стимулів, очікувань з боку значимих близьких». За В. Мясіщевим, рівень домагань – це результативні показники, яким має задовольняти, з точки суб'єкта, його діяльність [10].

Професійна кар'єра може йти за лінією спеціалізації (заглиблення в одну, обрану на початку професійного шляху лінію руху) або транспрофесіоналізації (опанування інших галузей людського досвіду, пов'язане радше з розширенням інструментарію та галузей діяльності) – це горизонтальний тип кар'єри. Вертикальну кар'єру розуміють передусім як кар'єру менеджера – мається на увазі посадове просування працівника службовими щаблями. Термін «кар'єра» найчастіше використовується для опису саме управлінської діяльності.

Видається, що виділені типи професійної кар'єри неспроможні описати все багатоманіття наявних нині видів професійної діяльності та посадових позицій. Отже, цікавим є зіставлення двох типів кар'єри – горизонтальної та вертикальної.

Таким чином, здійснений теоретичний аналіз матеріалу з даної проблеми показав, що аспект професійного самовизначення майбутніх інженерів у різних типах кар'єрної спрямованості залишається недостатньо дослідженим, що викликало потребу у проведенні дослідження з метою визначення кар'єрних орієнтацій у студентів технічних спеціальностей ВНЗ у період навчання.

Для визначення професійної та кар'єрної спрямованості студентів було проведено емпіричне дослідження, у якому брали участь 271 студент (юнаки і дівчата у віці 18-20 років), які навчаються в НТУ «ХПІ» на факультетах «Комп'ютерно-інформаційні технології» та «Інженерно-фізичному». В якості діагностичного інструменту використовували опитувальник «Якорі кар'єри» (Е. Шейна). За результатами методики усі досліджувані були поділені на 4 групи: 1) група осіб, у яких переважає спрямованість – «професійна компетентність» (48 осіб, 17%); 2) група осіб, у яких переважає спрямованість – «менеджмент» (97 осіб, 35%); 3) група осіб, у яких переважає два спрямування одночасно – «професійна компетентність» та «менеджмент» (75 осіб, 27%); 4) невизначена частина студентів (51 особа, 18%).

На підставі здійсненого дослідження можна стверджувати, що значна частина студентів (62%) спрямована на управлінську діяльність (мають домагання, пов'язані з вертикальним типом кар'єри). Це потребує організації процесу набуття додаткових знань у період навчання у вишій у сфері управлінської діяльності, а саме: практики ділового спілкування, психології організації, мотивації підлеглих та інших.

Окрім досліджень кар'єри у сфері психології праці та психології управління, активно вивчаються психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті профорієнтаційної роботи.

Як пише Е. Ф. Зеєр, психологічний супровід професійної кар'єри є «цілісним процесом вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості» [5, с. 25]. Метою такого супроводу є допомога людині реалізувати себе у професійній кар'єрі, а результатом – професійний розвиток та саморозвиток особистості.

Висновки:

1. Кар'єрна проблематика є предметом міждисциплінарних досліджень: менеджменту, соціології та психології. Кожна з цих дисциплін має свій аспект розгляду поняття кар'єри. Зокрема у психології праці кар'єра розглядається через такі поняття, як «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійне самовизначення». Успішна кар'єра пов'язується з успішним професійним становленням.

2. У науковій літературі поняття «кар'єра», «кар'єрні орієнтації» розглядаються через комплексні орієнтації особистості, через стадії професійного розвитку, етапи розвитку.

3. Кар'єрні домагання уособлюють той ступінь професійних досягнень і перебування в соціумі, якого людина прагне досягти в майбутньому.

4. Автори виділяють існування горизонтального, вертикального та «мішаного» (такого, що інтегрує елементи горизонтального і вертикального) типів кар'єри.

5. Виділено групи досліджуваних з різним кар'єрним спрямуванням: «професійна компетентність», «менеджмент», «професійна компетентність» та «менеджмент» одночасно та невизначена частина досліджуваних. Доля тих, хто отримує технічну спеціальність та орієнтовані на управлінську кар'єру складає 62%. Це явище потребує психологічного супроводу у процесі навчання.

Список літератури:

1. Абульханова-Славська К. А. Стратегія життя. – М.: Думка, 1991. – 301 с.
2. Бодалев О. О. Вершина в розвитку дорослої людини: характеристики та умови досягнення. – М.: Флінта: Наука, 1998. – 165 с.
3. Вербицький А. А. Активне навчання у висшій школі: контекстний підхід / А. А. Вербицький. – М.: Висш. шк., 1991. – 207 с.
4. Воробйов А. Н. Планування професійної кар'єри / А. Н. Воробйов, А. В. Певень. – Курск, 2006. – 150 с.
5. Зеєр Є.Ф. Кризи професійного становлення особистості / Є.Ф. Зеєр, Є.Є.Симанюк // Психологічний журнал. – 1997. – Том 18. - № 6., - С.23-44.
6. Іванов В. Ю. Кар'єра менеджера як об'єкт дослідження та управління // Менеджмент в Росії та за кордоном. – 1998. - №3. – С.24-26
7. Клімов Є. О. Психологія професійного самовизначення / Є. О. Клімов. – М.: Академія, 2004. – 304 с.
8. Почебут Л. Г. Організаційна соціальна психологія / Л.Г. Почебут, В. А. Чікер. – СПб: Річ, 2000. – 302 с. – (Психологія).
9. Пряжников Н. С. Професійне та особистісне самовизначення. – М.: Вид-во «Ін-т практичної психології», Вороніж: НПО «МОДЕСК», 1996. – 256 с.
10. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті // Проблеми загальної та педагогічної психології. 36. Наук. Праць Ін-ту психології Г. С.Костюка т. 5 ч. 6. – К., 2003.

Spisok literaturi:

1. Abulhanova-Slavskaya K.A. Strategiya zhittya. – M.: Dumka, 1991. – 301 s. 2. Bodalev O.O. Vershina v rozvitku dorosloyi lyudini: charakteristiki ta umovi dosyagnennya. – M.: Flinta: Nauka, 1998. – 165 s. 3. Verbitskiy A. A. Aktivne navchannya u visshiy shkoli: kontekstniy pidhid / A. A. Verbitskiy. – M.: Vissh. shk., 1991. – 207 s. 4. Vorobyov A. N. Planuvannya profesiyanoi kar'eri / A. N. Vorobyov, A. V. Peven. – Kursk, 2006. – 150 s. 5. Zeer E.F. Krizi profesiyogo stanovlennya osobistosti / E.F. Zeer, E.E.Simanyuk // Psihologichniy zhurnal. – 1997. – Tom 18. - № 6., - S.23-44. 6. Ivanov V.Yu. Kar'era menedzhera yak ob'ekt doslidzhennya ta upravlinnya // Menedzhment v Rossiyi ta za kordonom. – 1998. - №3. – S.24-26 7. Klimov E. O. Psihologiya profesiyogo samoviznachennya / E. O. Klimov. – M.: Akademiya, 2004. – 304 s. 8. Pochebut L.G. Organizatsiyna sotsialna psihologiya / L.G. Pochebut, V. A. Chiker. – SPb: Rich, 2000. – 302 s. – (Psihologiya). 9. Pryazhnikov N.S. Profesiynne ta osobistisne samoviznachennya. – M.: Vid-vo «In-t praktichnoi psihologii», Voronizh: NPO «MODEK», 1996. – 256 s. 10. Titarenko T.M. Zhittevi domagannya osobistosti u gendernomu konteksti // Problemi zagalnoi ta pedagogichnoi psihologii. 36. Nauk. Prats In-tu psihologii G.S.Kostyuka t. 5 ch. 6. – K., 2003.

Штученко И.Е.

**КАРЬЕРНЫЕ ПРИТЯЗАНИЯ КАК ОСНОВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ
ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО
ЗАВЕДЕНИЯ**

В данной статье рассмотрены основные подходы в отечественной и зарубежной психологии, связанные с психологической проблемой планирования карьеры, карьерных притязаний. Описаны и уточнены понятия карьера, карьерные ориентации, карьерные притязания. Проанализированы результаты исследований карьерных ориентаций студентов технических специальностей ВУЗ в процессе обучения. В группах испытуемых с разной карьерной направленностью выявлена значительная часть студентов, ориентированных на управленческую карьеру.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, карьера, карьерные притязания.

Штученко И.Е.

**КАР'ЄРНІ ДОМАГАННЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ
СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

В даній статті розглянуто основні підходи у вітчизняній і зарубіжній психології, пов'язані з психологічною проблемою планування кар'єри, кар'єрних домагань. Описано і уточнено поняття кар'єра, кар'єрні орієнтації, кар'єрні домагання. Проаналізовано результати досліджень кар'єрних орієнтацій студентів технічних спеціальностей ВНЗ у процесі навчання. У групах досліджуваних виявлено значну частину студентів, спрямованих на управлінську кар'єру.

Ключові слова: професійне самовизначення, кар'єра, кар'єрні домагання.

Shtuchenko I.

**THE CAREER CLAIMS AS A BASE OF THE PROFESSIONAL
SELF-DETERMINATION OF THE STUDENTS OF THE TECHNICAL
SPECIALITYS IN HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS**

This article deals with the main approaches in home and foreign psychology which are connected with the psychological problem of planning career, career claims. Such concepts as career, career orientations, career claims are described and amplified. The results of the investigations of career orientations of the students of technical educational establishments have been analysed in the proses of learning. Significant part of the students, orientated at the management career, has been revealed in the groups, tested according to different career trends.

Keywords: professional self-determination, career, career claims.

Стаття надійшла до редакції 07.09.2014

II РОЗДІЛ ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

УДК 658.3

*Гуревичев М. М., Іваницький В. Д., Пономарев А. С.,
г. Харьков, Україна*

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Практическая потребность в углублении социокультурного подхода к деятельности корпораций обусловлена тем, что в условиях мирового кризиса ухудшился рейтинг конкурентоспособности Украины, но осуществилось ее членство в ВТО, которое актуализирует проблему адаптации национальной экономики к мировым стандартам и новым условиям функционирования. Адаптация осложняется тем, что членство в ВТО означает ожидание не только притока зарубежных инвестиций и технологий, но и прихода современных прогрессивных концепций в философии управления бизнесом. Особенностью этих концепций, упорядоченно сформулированных Р. Акоффом и Ф. Котлером, является возрастание социальной ответственности корпораций за развитие общества и сохранение среды обитания. Поэтому нарастает потребность развития этических основ корпоративной культуры от стандартов этики делового общения до уровня практического продвижения к общечеловеческим идеалам. Корпоративной культуре предстоит завершить переход от концепции экономического эгоизма М. Фридмана и сомнительной максимы «Покупатель всегда прав» к современной концепции крупного бизнеса. Вильям Клей Форд-младший так ее сформулировал: «хорошая компания создает прекрасные товары и услуги. Прекрасная компания также предлагает прекрасные товары и услуги, но, кроме этого, еще и стремится сделать мир лучше» [8]. Авторы полностью разделяют такую этическую концепцию и намерены ей содействовать в образовательном пространстве, в своей преподавательской деятельности.

Культура, как известно, представляет собой процесс возвращения совестливых и одухотворенных людей. Корпоративная культура, выполняя данную функцию (как и многие другие автономные культуры), к тому же реализует и практические функции, идентичные корпорации. Это, прежде всего, организационные (управленческие и

исполнительские) функции, производственные и маркетинговые, кадровые и этические. Здесь, по всей вероятности, осуществляется взаимодействие культуры в широком и высоком смысле (см. выше) и специфической культуры организации (см. ниже) в их интеллектуальном и нравственном влиянии на человека-работника. Иными словами, данное взаимодействие есть единство прямой и обратной связи культур в воспитании личности.

Корпорация (лат. corporatio— сообщество) - объединение на основе частно-групповых интересов - приобрела широкое развитие в экономике. Современные корпорации - доминирующая организационная форма большого бизнеса. Их развитие и современная корпоративная культура есть продукт многогранного влияния социально-экономической среды и интеллектуального потенциала собственного развития.

В период второго десятилетия XXI века возрастает существенное влияние на корпоративную культуру экономики знаний.

В связи с этим возникает триединая проблема:

- идентификации экономики знаний и экономической системы,
- структуры экономики знаний,
- системного влияния этой экономики на корпоративную культуру как на сложную динамическую систему разделяемых ценностей и идеалов, норм и правил поведения.

Экономическая наука установила основные признаки идентификации экономических отношений и экономической системы. Это объективная необходимость, система форм собственности, структура занятости, ресурсы, измерение эффективности, социальные эквиваленты, противоречия перехода от предшествующей к последующей экономической системе.

Опираясь на данный методологический подход, можно предложить следующее системное представление об экономике знаний. Оно, конечно же, не является адекватным, так как данная система еще формируется. Но ее системообразующие признаки уже действуют, характеризуют отношения настоящей системы. Объективная необходимость перехода к экономике знаний как к новой экономической системе обуславливается прежде всего и главным образом диалектикой динамичного начала нашего века. В первую очередь это инновационный тип мирового развития. Он предполагает быстрый рост инновационной среды, инноваций и непрерывных перемен. Но не исключает и эволюционного развития. Далее, это мировой приоритет Пятого технологического уклада (электроника и робототехника, программное

обеспечение и телекоммуникации, биотехнологии и космическая техника), но и наличие предыдущих технологических укладов в индустриальных и доиндустриальных странах.

Это и внушительный рост мировой экономики в условиях ее глобализации на основе повышения производительности труда (в 50 раз на протяжении только минувшего столетия [1, с. 185]), но при этом экономические и финансовые кризисы, детерминированные рыночными отношениями. Наконец, это и увеличение средней продолжительности жизни землян на 30 лет за минувший век, но и снижение ее качества из-за терроризм и войны, алкоголизм и наркотики, уносящие жизнь миллионов ежегодно. Наука и образование, знания и их усвоение помогут людям ускорить рост позитивных и минимизировать негативные процессы в жизни человечества.

Система форм собственности, как основа экономики знаний, выгодно отличается от предшествующих систем. Так, право интеллектуальной собственности, ее рост, его защита и массовая практическая реализация стимулируют рыночный спрос на знания. Право государственной собственности обеспечивает и мотивирует развитие человеческого капитала как производителя и потребителя знаний. Право частной собственности в акционерной, партнерской, семейной, индивидуальной формах все активнее содействует как умножению» так и реализации знаний в большом, среднем, малом и особенно в венчурном бизнесе.

Структура занятости в экономике знаний абсолютно новая. Это прежде всего существенное повышение доли работников умственного труда. Работник знаний грудится в сфере управления, в образовании, здравоохранении, культуре, финансах, в юриспруденции, а также в остальных сферах жизнедеятельности общества. Работник знаний создает новое знание и совершенствует навыки умственного труда. Он первый усваивает и применяет новое знание. Уже сегодня работники умственного труда составляют порядка двух пятых всей рабочей силы в США [1, с. 194]. Умственный труд становится главным, преобладающим видом труда, и все достижения человечества в текущем столетии будут основаны на его результатах.

Ресурсы экономики знаний концентрируются в моноресурсе, которым выступает человеческий капитал. Его достоинства поистине уникальны. Это редкость; ценность и доходность, которые возрастают; взаимозаменяемость; он не исчезает в потреблении. Его доля в богатствах мира по самым осторожным подсчетам достигает 64 %, а в Японии и Германии превышает 80 %. Поэтому быстро возрастают расходы на повышение качества человеческого капитала. Так. в

экономически развитых государствах доля расходов на образование, в том числе и на последипломное, достигает 10 % ВВП.

Измерение эффективности экономики знаний как новой экономической системы осуществляется по-новому (хотя используются и традиционные показатели). В микроэкономике интеллектуальный сектор создает 15-18 % добавленной стоимости в развитых странах. При этом коэффициент Дж. Тобина (отношение рыночной стоимости компании к стоимости ее материальных активов) позволяет выяснить эффективность отдельной конкретной компании. Так, у IBM она составляет 2,0, у Intel 4,6, у Microsoft 5,5. в то время как у General Motors всего 0,14,

В макроэкономике, где главным фактором становится интеллектуальный труд, как сердцевина экономики знаний, он измеряется качеством. Именно качество труда врача или учителя – это и есть конечный продукт умственного, или интеллектуального труда.

Социальные эквиваленты экономики знаний сегодня только начинают проявляться. Но они уже впечатляют. Это быстрый рост численности совестливых и одухотворенных людей. Преобладание образованных людей в населении многих стран. Изменение соотношения между материальным и духовным производством в пользу второго. Рост духовных потребностей человечества. Повышение производительности общественного труда и увеличение средней продолжительности жизни землян.

Противоречия перехода к экономике знаний существенны, но они служат двигателем данного процесса. Прежде всего, не исчерпав возможностей настоящей экономической системы, сложно переходить к будущей. Далее, тормозится данный переход и неравномерной концентрацией знаний в мире. К тому же, технократия затрудняет, а социальная ориентация страны облегчает этот переход. Наконец, качество институционального, «ручного» управления и обратная связь определяют результат этого исторического процесса.

Стало быть, объективная необходимость, формы собственности, структура занятости, ресурсы, измерение эффективности, социальные эквиваленты, противоречия перехода к экономике знаний служат факторами развития корпоративной культуры и одновременно объектом ее интеллектуального влияния.

Генезис и становление экономики знаний (или, как это принято считать в социологии, общества знаний) в полной мере отвечает объективным закономерностям формирования и смены моделей мирового социально- экономического развития. Только в условиях

глобализации проявление этих закономерностей становится более отчетливым и динамичным. При этом постепенно вырисовывается тенденция определенного выравнивания (хотя и недостаточно быстрого, а порой и противоречивого) уровней образованности и культуры населения, научно-технического, технологического и социально-экономического развития государств мира. Важным следствием этих процессов становится изменение общей геополитической ситуации.

Действительно, вслед за впечатляющим рывком Китая в ряды мировых лидеров уверенно вошли Индия и Бразилия, усиливается общее влияние стран группы БРИКС. Характерное своеобразие их культурно-исторических традиций накладывает существенный отпечаток на ход не только экономических, но и социальных, демографических и других процессов. В свою очередь, это усиливает интеграционные процессы, межкультурную коммуникацию, в том числе за счет миграционных процессов. Ситуация, характерная усилением интеграционных процессов оказывает серьезное влияние на общую социокультурную ситуацию, а благодаря распространению транснациональных корпораций – и на корпоративную культуру.

При этом особый интерес представляет анализ основных тенденций мирового развития. Достаточно вспомнить динамику изменения прогноза сроков, когда Китай догонит США по уровню ВВП. Если в 90-е годы прошлого века многие футурологи считали, что это произойдет не ранее 2050 года, то в последующих прогнозах постепенно этот срок неуклонно приближался, и сегодня вполне реальными представляются утверждения, что это может произойти уже в 2016 году. (Однако! При этом следует отметить, что одновременно со стабильно высоким ростом объемов производства опережающими темпами в стране растет уровень образования и культуры, развиваются современные отрасли науки, существенно сокращается уровень бедности.

Как справедливо пишут Л. Фитунни и И. Абрамова, «становление новой модели мирового экономического развития, в которой основная часть ускоренного экономического роста происходит в «возвышающихся странах», особенно Китая и Индии, приведет к фундаментальным подвижкам в социальной структуре населения планеты». Они подчеркивают, что «согласно данным ОЭСР, численность мирового среднего класса за счет демографически доминирующих развивающихся стран в течение ближайших 20 лет увеличится до 3 млрд. человек. Его прирост уже сейчас происходит почти исключительно за счет государств Азии и Латинской Америки, а примерно начиная с 20-30-х годов - как ожидается, сместится в Африку. Это неизбежно отразится на глобальном балансе потребления ресурсов

развития, а также на структуре мирового производства и потребления» [2, с. 9].

Считаем, что, более того, это отразится на характере инновационного развития, на корпоративной, а следовательно, и на общей культуре мирового сообщества. Однако это достаточно сложные процессы, которые не должны осуществляться только на принципах самоорганизации и саморазвития систем. Человечество достигло такого опасного уровня развития производительных сил, что они фактически уже выходят из-под его контроля, создавая реальную угрозу существованию человека как биологического вида. Вот почему развитие и корпоративной, и общей культуры должно быть четко управляемым, а траектория их развития должна формироваться на основе достижений социально-гуманитарных наук и исходя из системы общечеловеческих ценностей. Это со всей неизбежностью требует, во-первых, существенного повышения роли образования, во-вторых, повышения профессиональной компетентности и общей культуры педагогов и, в-третьих, восстановления былого высокого авторитета знаний и образования в общественном сознании. Особую важность при этом приобретает общая гуманистическая его направленность.

В связи с этим Н. Е. Буланкина совершенно справедливо отмечает, что «кризисные явления – разрушение окружающей природной среды, борьба за стремительно истощающиеся ресурсы, возведение в норму жестокости, культа грубой силы, воинствующий индивидуализм, примитивизация чувств и интересов, взаимное отчуждение, стремление к обогащению за счет других, агрессия и насилие в обществе — обусловили особую остроту проблемы гуманизации национальных образовательных систем» [3, с. 14].

По нашему глубокому убеждению, только в случае решительного преодоления указанных негативных явлений и реальной гуманизации образования корпоративная культура будет ориентироваться не на получение прибыли любой ценой, а на максимальное удовлетворение общественных потребностей. Поэтому в общей ее структуре в качестве системообразующего элемента обязательно должны быть нравственно-этические ценности. Использование результатов осознанной и осмысленной трансформации общественных потребностей в основные цели деятельности корпорации должно быть одним из определяющих принципов формирования, функционирования и постоянного развития корпоративной культуры. Поскольку, однако, большая часть человечества пронизана сегодня идеологией потребительства, задача всех социальных институтов состоит в привитии людям необходимости переосмысления жизненных целей и ценностей и прежде всего в формировании новой культуры потребления.

При этом существенное значение должны приобретать также вопросы экологической культуры в самом широком ее понимании.

Имеются в виду ресурсосбережение, разработка и применение природосберегающих технологий, соответствующее воспитание производственного персонала. В общественном сознании необходимо сформировать четкое понимание как ограниченности природных ресурсов, так и того, что интенсивная хозяйственная деятельность человека уже привела к неблагоприятным и, к сожалению, необратимым природно-климатическим изменениям.

Только в таком случае можно будет говорить о том, что корпоративная культура действительно соответствует высоким требованиям экономики знаний и функционирующего на ее основе общества, что она исходит из системы жизненных целей и ценностей индивидов, образующих это общество. Более того, активизируя креативные потенции каждого работника и стимулируя их плодотворную реализацию, современная корпоративная культура не только выступает результатом экономики знаний, но в порядке обратной связи может способствовать дальнейшему приумножению и углублению знаний о мире, обществе и самом человеке. Это будет способствовать быстрой трансформации этих знаний в производственные и социальные технологии, в том числе, вполне естественно, в совершенствование общей и корпоративной культуры.

Важнейшими элементами корпоративной культуры, обеспечивающими ее общую действенность и эффективность, выступают психологический климат в коллективе работников фирмы, характер межличностного общения и этика корпоративных отношений. Помимо своего непосредственного предназначения они выполняют также важную функцию нравственного воспитания персонала и всех, кто тем или иным способом связан с корпорацией. Использование норм и правил корпоративной этики, как совершенно справедливо отмечает И. Н. Кузнецов, «воспринимается окружающими благожелательно в любом случае, даже если человек не обладает достаточно отработанными навыками применения правил этики. Эффект восприятия усиливается многократно, если этическое поведение становится естественным и ненарочитым». Он специально подчеркивает, что «это происходит тогда, когда правила этики являются не только внутренней психологической потребностью человека, но и отработаны в процессе систематического тренинга» [4, с. 254].

Подобные тренинги, по нашему убеждению, должны быть неотъемлемой частью системной работы с персоналом корпорации. Они будут способствовать распространению норм культуры и этики отношений, принятых в ней, на ее окружение - партнеров, смежников, поставщиков и потребителей, на внешнюю по отношению к корпорации среду, постепенно укрепляясь в общественном сознании. Необходимость такого действенного влияния сегодня обусловлена чрезвычайно низким уровнем нравственной культуры и духовности, который в определенной мере связан со сменой образовательной парадигмы, утратой многими

педагогами и системой образования в целом четких нравственных ориентиров и ценностей воспитания.

Одним из характерных признаков достаточного уровня корпоративной культуры следует также считать глубокое понимание генераторами новых идей того обстоятельства, что большинству инноваций обычно присущ двойственный характер. Он состоит в возможности как конструктивного их применения на благо людей, общества и природы и повышения уровня гармонизации их отношений, так и деструктивного, направленного на уничтожение и разрушение. В связи с этим важным элементом корпоративной культуры (а в более общем случае - культуры инноваций) должна быть система объективной экспертной оценки тех угроз и опасностей, которые может нести та или иная инновация. На основании этой оценки обязательно должна разрабатываться эффективная система их ограничения или нейтрализации.

Литература: 1. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / пер. с англ. — М.: Вильямс, 2007. — 288 с. 2. Фитуни Л., Абрамова И. Закономерности формирования и смены моделей мирового экономического развития // Мировая экономика и международные экономические отношения. — 2012. — №7. — С. 3-15. 3. Буланкина Н. Е. Гуманизация отечественного образования // Педагогические технологии. — 2008. — № 3. — С. 14-24. 4. Корпоративная культура делового общения: Главные правила общения и поведения в современном обществе // авт.-сост. И. Н. Кузнецов. — М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2005. — 608 с. 5. Акофф. Р. Л., Эмери Ф. О целеустремленных системах. — М.: Советское радио, 1974. — 270 с. 6. Котлер Ф., Ли Ненси. Корпоративна соціальна відповідальність. — К.: Стандарт, 2005. — 290 с. 7. Романовский А. Г., Мищенко В. А., Иващицкий В. Д. Научные исследования в экономике и менеджменте. — Харьков: НТУ «ХПИ», 2006. — 320 с. 8. Гуревичев М. М. Введение в мировую рыночную экономику (гуманный вектор). — Харьков: НТУ «ХПИ», 2005. — 526 с. 9. Certo S. C. Modern Management. Quality, Ethics, the Global Environment. — Allynand Bacon, 1992. — 720 с.

Bibliography (transliterated): 1. Druker Piter F. Zadachi menedzhmenta v XXI veke / per. s angl. — M.: Vil'jame, 2007. — 288 s. 2. Fituni L., Abramova I. Zakonomernosti formirovanija i smeny modelej mirovogo jekonomicheskogo razvitija // Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye jekonomicheskie otnoshenija. — 2012. — №7. — S. 3-15. 3. Bulankina N. E. Gumanizacija otechestvennogo obrazovanija // Pedagogicheskie tehnologii. — 2008. — № 3. — S. 14-24. 4. Korporativnaja kul'tura delovogo obshhenija: Glavnye pravila obshhenija i povedenija v sovremennom obshhestve // avt.-sost. I. N. Kuznecov. — M.: AST; Mn.: Harvest, 2005. — 608 s. 5. Akoff. R. L., Jemer F. O celeustremlennyh sistemah. — M.: Sovetskoe radio, 1974. — 270 s. 6. Kotler F., Li Nensi. Korporativna social'na vidpovidal'nist'. — K.: Standart, 2005. — 290 s. 7.

Romanovskij A. G., Mishhenko V. A., Ivanickij V. D. Nauchnye issledovaniya v jekonomike i menedzhmente. – Har'kov: NTU «HPI», 2006. – 320 s. 8. Gurevichev M. M. Vvedenie v mirovuju rynochnuju jekonomiku (gumannyy vektor). – Har'kov: NTU «HPI», 2005. – 526 s. 9. Certo S. C. Modern Management. Quality, Ethics, the Global Environment. – Allynand Bacon, 1992. – 720 s.

Гуревичов М. М., Іваницький В. Д., Пономарьов О. С.

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАЇЬ.

Проаналізовано сутність, сенс і структуру системного поняття корпоративної культури. Обґрунтовано вибір засобів її формування на гуманістичній основі в умовах сучасної економіки знань і світової кризи. Показано відмінність сенсу понять загальної культури і цивілізації. Етику та естетику розглянуто як центральне ядро загальної культури людства, етнокультур народів світу, культури корпорації як соціоекономічної групи і, таким чином, заохочуваної гуманістичним вихованням егокультури особистостей.

Ключові слова: корпоративна культура, економіка знань, інноваційний розвиток, соціальна відповідальність, етика, гуманізм.

Гуревичев М. М., Іваницький В. Д., Пономарев А. С.,

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Проанализированы сущность, смысл и структура системного понятия корпоративной культуры. Обоснован выбор средств ее формирования на гуманистической основе в условиях современной экономики знаний и мирового кризиса. Показано отличие смысла понятий общей культуры и цивилизации. Этика и эстетика рассматриваются как центральное ядро общей культуры человечества, этнокультур народов мира, культуры корпорации как социоэкономической группы и, таким образом, поощряемой гуманистическим воспитанием эгокультуры личностей.

Ключевые слова: корпоративная культура, экономика знаний, инновационное развитие, социальная ответственность, этика, гуманизм.

Gurevichov M.M., Ivanitsry V.D., Ponomaryov O.S.

SOCIAL ESSENCE CORPORATE CULTURE IN A KNOWLEDGE ECONOMY.

Analyzed the nature , meaning and structure of the system concept of corporate culture , as well as the notion of the knowledge economy. The choice of ways, methods and means of its formation on a humanistic basis in today's knowledge economy and global crisis. Displaying distinct sense of general concepts of culture and civilization. Ethics and aesthetics are seen as the central core of the general culture of humanity, ethnic cultures of the peoples of the world, the culture of the corporation as a socio-economic groups and thus fostered humanistic education egokultury personalities.

Emphasized the role of psychologic climate as an important element of corporate culture in the effective functioning of the corporation. Emphasized the need for corporate social responsibility and peer review the risks of innovation.

Keywords : corporate culture , knowledge economy , innovation development , social responsibility , ethics, humanism

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 371.3:159.9

*Т. В. Гура, І. В. Рінко
Харків, Україна*

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.

Постановка проблеми. В умовах модернізації вітчизняної освіти особливо у сфері підготовки професійних керівників і фахівців для перспективних галузей економіки, науки та культури гостро постає проблема пошуку, добору і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді, проблема формування нової інтелектуальної еліти нації, лідерів нашої сучасності. Тому підготовка таких лідерів є одним з головних завдань вищої школи. Вирішення завдань підготовки професійних керівників і конкурентоспроможних фахівців потребує пошуку нових форм, нетрадиційних підходів до організації навчальної діяльності студентів, підвищення рівня їх лідерських якостей. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність удосконалення системи освіти, спрямованої на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху.

Проблема підготовки майбутніх лідерів є однією з важливих проблем, а в умовах кризи – однією з головних проблем у педагогіці вищої технічної освіти. Для її вирішення необхідним є знання закономірностей та механізмів становлення та розвитку лідерського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що підготовка лідерів цікавила видатних науковців, які досліджували формування особистості майбутнього лідера, його творчу індивідуальність. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що у вітчизняній педагогічній думці склалася наукова школа з питань дослідження теоретичних і прикладних проблем творчого потенціалу лідера. Дослідженню природи суспільних феноменів, таких як еліта і

лідерство присвячені праці великих мислителів минулого: Геродота, Карлейля, Конфуція, Макіавеллі, Плутарха, Р. Емерсона, Ф. Ніцше, З. Фрейда та ін. Переважна більшість теоретико-методологічних положень та обґрунтувань змісту педагогічної творчості та технології її формування можуть бути в цілому застосовані для розв'язання завдань підготовки професіоналів-лідерів. Про це свідчать роботи таких науковців, як: Ю. Бабанський, Г. Балл, Л. Виготський, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, О. Леонтєв, А. Лігоцький, В. Луговий, В. Моляко, Н. Ничкало, П. Перепелиця, З. Решетова, В. Рибалко, С. Сисоєва Б. Юдіна та ін.. Формуванню сучасної теорії і практики управління соціальними системами, науковому менеджменту, аспекти якого можуть застосовуватися для розв'язання завдань підготовки лідерів-професіоналів присвячені роботи відомих вчених: Г. Ганта, Л. Гільберта, Г. Емерсона, Л. Ерхарда, Дж. М. Кейнса, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. Муні, Г. Мюнстерберга, Г. Мюрдаля, Ф. Тейлора, Л. Урвіка, А. Файоля, М. Фоллета, Г. Форда, М. Фрідмана, Л. Якокка та ін..

Вітчизняні педагоги такі, як В. Бабаєв, К. Баженова, Л. Грень, М. Гуревич, О. Ігнатюк, А. Лаврентєва, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, А. Сиромятников, Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, М. Фоміна, Н. Шаронова та ін. досліджують формування лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів

Таким чином, розроблена концепція, механізми розвитку лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів, але необхідно вдосконалювати інструменти розвитку лідерського потенціалу в умовах вищої школи. **Тому мета статті** полягає у дослідженні поняття «лідер», складових лідерського потенціалу та його ролі в студентському середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для дослідження лідерського потенціалу розглянемо дефініцію «лідер». Лідер - це керівник політичної партії, провідний діяч громадської організації або особа або команда, що йде першою [2].

Як визначено у великому англо-українському словнику: «leader»-це: керівник, голова; вождь; командир; член групи, авторитет, владу чи повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно признаються рештою членів малої групи [4].

Характеризуючи поняття «лідер», необхідно розрізнити ролі менеджера і лідера. Роль менеджера полягає в тому, щоб забезпечувати стабільність і стійкість функціонування організації, тоді як лідер повинен забезпечувати адаптивні або корисні зміни.

Аналіз літератури з управління сучасними організаціями вказує, на те, що:

- по-перше, не кожен сучасний керівник є лідером, ним вважають найбільш авторитетного співробітника в організації, який надає помітний вплив на інших не тільки (і не стільки) завдяки формальному положенню в ній, але і в зв'язку з наявністю у нього певних якостей;
- по-друге, прагнення менеджера стати неформальним лідером в організації може призвести до узурпації влади, до ситуації, коли керівник-лідер опиниться в оточенні підлеглих, що не проявляють жодної ініціативи та творчості. Отже, науковий аналіз діалектики керівництва і лідерства пов'язаний з виявленням формальної і неформальної структур організації, а також її структурних елементів, насамперед, мікрогруп (чисельністю до 5-7) і малих (до 25-30 осіб) груп. Враховуючи, що лідер - це член групи, за яким вона (група) визнає право прийняття відповідальних рішень в значущих ситуаціях, тобто авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні міжособистісних відносин [3, 7, 8, 9]

Розглядаючи поняття «лідер», необхідно вказати на головні критерії класифікації лідерів. За змістом діяльності виділяють лідерів-натхненників і лідерів-виконавців; за спрямованістю діяльності - емоційних і ділових; за характером діяльності - універсальних і ситуативних. Останній критерій особливо важливий з практичної точки зору. Багато управлінців зі стажем та особи, що готуються стати менеджерами, є прихильниками універсальної концепції лідерства. Вона трактує, що керівник зобов'язаний прагнути до того, щоб бути лідером, або ж керівник та лідер - це різні персони, які працюють в унісон.

Зупинимося детальніше на понятті «універсальний лідер». Він включає в себе якості всіх перерахованих груп лідерів. Вони ерудовані, досить емоційні, але в той же час є здібними організаторами і командирами, можуть вести за собою людей і справлятися зі складними ситуаціями. Таким чином, універсальний лідер гармонійно сполучає в собі різноманітні властивості особистості. Це сприяє успішному вирішенню різноманітних задач, які виникають у процесі спільної діяльності – когнітивних, емоційно-комунікативних, практичних. Функції вирішення саме таких завдань і виконують лідери студентських груп під час навчання, та в поза аудиторний час [6].

Дослідження лідерства визначають нові знання, і визначення цього поняття постійно еволюціонує. Розглянемо суттєві елементи лідерства. Це взаємовідносини між лідером та членами групи, що впливають один на одного і спільно прагнуть до реальних змін і досягненню результатів, які відповідає їхнім спільним цілям.

Перерахуємо основні складові даного поняття:

- Лідерство неможливо без впливу, що виникає між людьми, які прагнуть до змін, що відбивають загальні цілі лідера та підлеглих. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямків і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значиме для підлеглих. І все ж лідерство – це, насамперед, взаємодія. У більшості організацій керівники впливають на підлеглих, але і підлеглі також впливають на керівників. Люди, залучені в подібні взаємовідносини, прагнуть до постійних змін, і лідерство передбачає створення умов для змін, а не збереження status quo (існуючого стану речей). До того ж, зміни не диктуються лідером, але відображають загальні для лідера і членів групи цілі. Більш того, метою змін є результати, яких хочуть досягти і лідери, і група. Важливий аспект лідерства - вплив на людей, що змушує їх згуртуватися навколо спільної концепції. Таким чином, лідерство припускає надання впливу на оточуючих, в результаті якого люди прагнуть до змін, спрямованих на досягнення бажаних результатів у майбутньому.

Розглядаючи лідерство, необхідно вказати на діяльнісний підхід щодо явища лідерства. Це особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є чимось привнесеним ззовні, воно виникає між людьми, а не створюється для них. Поняття лідерства включає в себе людей, воно неможливе без членів групи, підлеглих. Насправді ж якості, необхідні ефективному лідеру, ідентичні якостям, що необхідні ефективним підлеглим. Такі підлеглі вміють мислити самостійно, виконуючи доручені їм завдання з енергією та ентузіазмом. Вони віддані до справи, що виходить за рамки їх особистих інтересів, і здатні відстоювати свої переконання. Вони не є такими, хто завжди погоджуються і сліпо слідує за лідером. Людина може бути одночасно ефективним лідером і ефективним підлеглим, вміло виконуючи різні ролі в організації в залежності від ситуації. В ідеальному випадку лідерство рівномірно розподіляється між лідером і групою і тому члени групи мають високий рівень відповідальності.

Як вказує Е. Понуждаєв, лідерство не можна характеризувати як ряд прийомів і навичок. Воно ґрунтується на особистісних якостях, які й стають джерелом влади. До них належать: амбітність, ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Справжній лідер проявляє велике бажання працювати і глибоку увагу до оточуючих. Значними лідерами

становляться особистості, що люблять те, чим вони займаються, і здатні передати свою захопленість іншим [6].

До особистісно-значущих якостей студентської молоді відносять необхідну складову лідера – лідерський потенціал. Це сукупність якостей, які забезпечують при певних умовах висунення будь-якого члена групи на роль лідера. Протягом історії людство намагалося виявити якості, за якими можна було б розпізнати лідера-вождя, здатного прискорити, змінити, кардинально впливати на хід розвитку історичних подій.

Для того, щоб детальніше охарактеризувати поняття «лідерський потенціал», необхідно звернутися до теорій лідерства. Як відомо, найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі ХХ ст., є «теорія рис». Основний її постулат визначав, що людина може стати лідером лише за наявності у нього такого собі універсального набору біологічних та соціальних характеристик: від зросту і ваги до інтелекту і власне особистісних рис. Вважалося, що ці характеристики вроджені, не схильні до змін і придатні для багатьох ситуацій. Теорія базувалася на ідеях англійського вченого Ф. Гальтона, який підкреслював роль спадкових факторів у життєвому шляху відомих особистостей. Перші підсумки «теорії рис» виявилися шокуючими. Положення теорії не витримували критики ні в науковому, ні в прикладному відношеннях. По-перше, не вдалося виявити який-небудь універсальний набір лідерських рис, оскільки приблизно лише 5% від загального їх числа (а всього до того часу було виділено близько 80 таких рис) були загальними для чотирьох або більше досліджень. По-друге, провалилися спроби прогнозу реальної поведінки людей за допомогою психологічних тестів, що мали своєю ідейною основою «теорію рис» [5].

Сучасні дослідження з проблем лідерства вказують, що немає вродженого набору якостей, завдяки яким людина стає лідером. Але, в той же час, є певні риси, які, на думку дослідників, не є вродженими, але входять до списку «лідерських» якостей. Це не перелік конкретних «універсальних» рис, а сформовані в суспільстві очікування, виражені в бажаних якостях, якими повинен володіти лідер. Тобто не обов'язково, що всі лідери ними володіють.

Сучасна наука вважає, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень. Кожна людина народжується з лідерським потенціалом. Але його

становлення і розвиток відбувається в процесі складних психологічних і соціальних змін.

Розглянемо якості - складники лідерського потенціалу, тому що справжні лідери володіють рядом якостей, які роблять їх впливовими людьми. Сучасна наука вважає, що основною складовою особистості лідера є амбітність, на другому місці - працьовитість. А далі йде ряд таких якостей як ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Щоб бути лідером, людина повинна адекватно оцінювати себе і ту ідею, яку вона відстоює. Лідеру необхідно зберігати постійність, щоб група знала, чого від неї чекає лідер. Люди схильні слідувати за передбачуваною людиною, навіть якщо погляди лідера і послідовників розходяться. І навпаки, навіть при збігові поглядів люди не схильні слідувати за людиною, яка часто змінює свої погляди. Для лідера більш характерна відкритість новим ідеям, ніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію. Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу, уникаючи непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до нонконформізму і готові визнавати нонконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі. Лідери руйнують традиційні кордони, виходять за межі комфортної зони, приймають на себе ризики, помиляються, але, враховуючи попередні недоліки, продовжують поступальний рух вперед. Вони встановлюють високі моральні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати моральним нормам, встановленим іншими людьми. Лідерам часто доводиться переживати складні часи, оскільки прийняття ризиків і ініціація змін можуть викликати опір оточуючих.

Визначимо складові лідерського потенціалу стосовно студента вищого навчального закладу. Особливо поєднуються функції лідера і керівника в діяльності формального лідера студентської групи, якому, не дивлячись на наявність владних повноважень, доводиться застосовувати увесь спектр якостей стихійного лідера. Подібний дуалізм обумовлює образ формального лідера як людини, що володіє якостями стихійного лідера і керівника. Навколо цієї подвійності ми і будемо вибудовувати соціально-психологічний портрет формального лідера студентської групи.

Перш за все, слід зрозуміти, які ж функції покладені на формального лідера студентської групи. Можна виділити чотири основні функції: управлінську; функцію контролю; інформаційну і психологічну. Функція управління полягає в оперативному керівництві студентською групою в повсякденному житті. Функція контролю

забезпечується підтримкою субординації в групі, а також інформуванням керівництва вищим навчальним закладом (ВНЗ) про поточний стан групи. Координація відносин «студент - керівництво ВНЗ» і «керівництво ВНЗ - студент», а також інформування студентів про події, заходи, формальні вказівки керівництва ВНЗ є складовими інформаційної функції. Психологічна функція включає підтримку сприятливого психологічного клімату всередині студентської групи, і вона орієнтована саме на лідерські здібності формального лідера студентської групи. Не всі, хто користується в групі найбільшою симпатією, можуть стати відмінними старостами, головами студентської ради, профорганами і т.д. Може не бути значимого зв'язку між тими, хто викликає загальну симпатію, і тими, хто володіє яскравими організаторськими здібностями [6].

Звертаючись до змісту діяльності лідера чи організатора студентського середовища, в сучасній психологічній літературі виділяють наступні функції: адміністративну; стратегічну; експертно-консультативну; комунікативно-регулюючу; функцію представництва групи в зовнішньому середовищі; дисциплінарну; виховну; психотерапевтичну.

Дослідження наукової літератури зарубіжних авторів вказує на такі функції лідера: координування діяльності групи, арбітраж і контроль внутрішніх зв'язків і комунікацій, санкції і заохочення тощо. [5].

Як вказує М. Житницький, групи студентів мають не тільки загальні для будь-якої групи соціально-психологічні риси, але і володіють специфічними ознаками, які обумовлені особливостями конкретних задач ВНЗ, характером повсякденної діяльності студентів. Ці ознаки наступні: навчальні групи в ВНЗ характеризуються однорідністю вікового складу; литтям в єдиний процес навчання і виховання; порівняно високим ступенем самоврядування; інтенсивністю спілкування; наявністю досить чіткої регламентації відносин; наявністю функціональної залежності членів групи, що визначаються системою субординації відносин; структура міжособистісних відносин у навчальних групах ВНЗ характеризується нерівномірністю кількісного складу статусних категорій і динамічністю, що дає можливість її оптимізації шляхом цілеспрямованих педагогічних впливів [1].

Всі ці ознаки дозволяють зберегти лідерську позицію, яка обумовлена не тільки довірою керівництва, але й ефективністю вкладу кожного члена групи в рішення групових завдань.

Виходячи з різноманітних типів групової активності, розглянемо диференційований підхід Р. Бейлза і Ф. Слейтера, який дозволив вичленити як мінімум дві великі сфери лідерства: сферу інструментальної активності групи, безпосередньо пов'язану з вирішенням групової задачі та сферу емоційної активності групи, що має до вирішення хоча і вельми істотне, але до певної міри опосередковане відношення. Відповідно зазначеним сферам історично розглядалися дві лідерські ролі: інструментального (ділового) лідера і експресивного (емоційного) лідера. Виходячи зі специфіки діяльності навчальної групи, ми можемо визначити співвідношення між цими сферами. А специфіка полягає в тому, щ: перед студентською групою дуже рідко ставляться цілі, які вимагають спільного рішення задачі, тому що навчально-виховний процес орієнтований на окремого студента. Тому особливою важливістю набуває лідерство в сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обстановки для її досягнення.

Як зазначає А. Тихонов в своїй класифікації ключових якостей сучасного лідера та адаптованій моделі харизматичного лідерства, виділяють такі особистісно-значущі якості студентської молоді.

1. Комуникативні якості допомагають ефективно взаємодіяти з іншими людьми, без яких лідер просто не існує. При цьому комунікбельність слід відрізнити від товариськості. Комунікбельність для лідера пов'язана з необхідністю встановлювати робочий контакт з членами групи, а товариськість – це, в основному, задоволення власної потреби в спілкуванні і скоріше є засобом самовираження. До комуникативних якостей відносяться: комунікбельність, вміння мотивувати, надихати, переконувати.

2. Системні навички - це навички управлінця, керівника. Формальний лідер студентської групи є базовою ланкою інститутського самоврядування, а саме поняття «самоврядування» має на увазі використання його членами методів керівництва та менеджменту. У цьому йому допоможуть такі якості, як: передбачення (дозволяє створювати образ нового, ще не реалізованого майбутнього і показувати його членам групи); цілепокладання (дозволяє сформулювати передбачення в абсолютно конкретний відчутний результат); чутливість до змін (здатність вловлювати зміни і точно реагувати на них); гнучкість (дозволяє для кожної конкретної ситуації мати можливість вибрати найбільш ефективне рішення); цілеспрямованість, наполегливість (дозволяють, зіткнувшись із труднощами, не зупинятися, а рухатися далі, використовуючи весь свій лідерський потенціал);

3. Внутрішні якості - це механізми, які формують лідерство, це саме той базис, на якому будується все інше. Можна скільки завгодно бути лідером, намагатися демонструвати свої лідерські задатки, але якщо людина не відчуває себе такою, якщо в ній немає переконаності в тому, що вона готова вести за собою, їй просто не повірять. В основі даної переконаності, як правило, лежать: впевненість у собі (визначається як деякий базовий стан, з яким асоціюється лідер); зухвалість (на відміну від стану впевненості, дозволяє не тільки відчувати, але й діяти); велика активність (вміння попереджувати, створювати події); володіння собою (включає в себе цілий ряд таких якостей, як стійкість до стресу, вміння «тримати удар», витривалість, які, так чи інакше, пов'язані з критичними ситуаціями, що, в свою чергу, пов'язане з проявом сильних негативних емоцій); внутрішня цілісність (як сукупність усіх представлених вище якостей в гармонійному співвідношенні один до одного) [10].

Зазначимо, що лідеру студентської групи заважають такі риси як некоммунікбельність, слабовілля, нерозбірливість у засобах досягнення мети тощо.

Таким чином на підставі вищевикладеного матеріалу варто зазначити наступні **висновки**:

1. Аналіз досліджень філософської, соціологічної та психолого-педагогічної літератури вказує на те, що питання вивчення теоретичних і прикладних проблем лідерства серед студентської молоді недостатньо розроблені, а тому потребують подальшого вивчення.

2. Охарактеризовано дефініцію «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал» з точки зору різних підходів та теорій.

3. Виділено особистісно-значущі якості лідера серед студентської молоді: комунікативні, системні та внутрішні, що допомагають студенту бути справжнім лідером в студентському середовищі.

4. Розглянуто значимість ролей студентського лідера: інструментального (ділового) лідера і експресивного (емоційного) лідера та визначено особистісно-значущої якості студентської молоді для розвитку лідерського потенціалу.

Тому в **подальшому** потребує дослідження розробка інструментів розвитку лідерського потенціалу в умовах технічного університету та впровадження механізму розвитку лідерських якостей серед студентської молоді технічного вузу.

Список використаних джерел: 1 Житницький М. І. Ефективність процесу навчання у вищій школі / М. Житницький - Л.:

ВВМУ ім. М. В. Фрунзе, 1985. - 115 с. 2. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. - ТОВ «Фоліо», 2002. - 540 с. 3. Кізім С. С. Формування професійної компетентності майбутніх педагогів засобами ІКТ /С. С. Кізім // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст]: зб. наук. праць / за ред.. Л. Л.Товажнрянського,О.Г. Романовського. – Вип. 36-37 (40-41). – Х.: НТУ «ХПІ», 2013. – С. 211-217. 4. Мазур О. Великий англійсько-український, українсько-англійський словник / О. Мазур. – К.:Глорія Трейд, 2011. - 832 с.. 5. Майерс Д. Социальная психология / Д. Маерс. - СПб.: Питер, 1999. - 688 с. 6. Понуждаев Е. А. Організаційна поведінка. курс лекцій.[Електронний ресурс], - Москва: 2005. <http://www.twirpx.com/file/59779/>. 7. Романовський О. Г. Основи теорії управління соціальними системами / О. Г. Романовський / навч. посібник . – Х.: НТУ «ХПІ», 2000. – 194 с. 8. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Лаврентьева А.О . Психология управления / О. Г. Романовський, О.С. Понамарьов , А. О. Лаврентьева / навч. посібник. Х.: НТУ «ХПІ», 2000. – 160 с. 9. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Баженова К. В. Ігнатюк О.А. Типология лидерства / О. Г. Романовський , О. С.Понамарьов, К. В. Баженов, О. А. Ігнатюк / Метод. посібник з курсу «Психология управления». Х.: ХДПУ 2000. – 28 с. 10. Тихонов А. К. Ключевые качества современного лидера / А. К. Тихонов // Вестник НЛП. - 2010. - №31. - С. 23-24.

Bibliography (transliterated): 1. Zhitnits'kiy M. I. Effektivnist' protsesu navchannya u vischiiy shkoli / M. I. Zhitnits'kiy /Pid red. A. V. Kosova. - L.: VVMU im. M. V. Frunze, 1985. - 115 s. 2. Ivchenko A. O. Tlumachniy slovnik ukrains'koї movi / A.O. Ivchenko. - TOV «Folio», 2002. - 540 s. 3. Kizim S. S. Formuvannya profesijnoi kompetentnosti maybutnih pedagogiv zasobami IKT /S. S. Kizim // Problemi ta perspektivi formuvannya natsional'noi gumanitarno-tehnicnoi eliti [Tekst]: zb. nauk. prats' / za red.. L. L.Tovazhnyans'kogo,O.G. Romanov'skogo. – Vip. 36-37 (40-41). – H.: NTU «HPІ», 2013. – S. 211-217. 4. Mazur O. Velikiy angliys'ko-ukrains'kiy, ukrains'ko-angliys'kiy slovnik / O. Mazur. – K.:Gloriya Treyd, 2011. - 832 s. 5. Mayers D. Sotsial'naya psihologiya / D. Maers. - SPB.: Piter, 1999. - 688 s. 6. Ponuzhdaev E. A. Organizatsiynaya povedinka. kurs leksiyy.[Elektronniy resurs], - Moskva: 2005. <http://www.twirpx.com/file/59779/>. 7. Romanov'skiy O. G. Osnovi teorii upravlinnya sotsial'nimi sistemami / O. G. Romanov'skiy / navch. posibnik . – H.: NTU «HPІ», 2000. – 194 s. 8. Romanov'skiy O. G., Ponomar'ov O. S., Lavrent'eva A.O . Psihologiya upravlinnya / O. G. Romanov'skiy, O.S. Ponomar'ov , A. O. Lavrent'eva / navch. posibnik. H.: NTU «HPІ», 2000. – 160 s. 9. Romanov'skiy O. G., Ponomar'ov O. S., Bazhenova K. V. Ignatyuk O.A. Tipologiya liderstva / O. G. Romanov'skiy , O. S.Ponomar'ov, K. V. Bazhenov, O. A. Ignatyuk / Metod. posibnik z kursu «Psihologiya upravlinnya». H.: HDPU 2000. – 28 s. 10. Tihonov A. K. Klyucheveye

kachestva sovremennogo lidera / A. K. Tihonov // Vestnik NLP. - 2010. - №31. - S. 23-24.

Гура Т.В., Ріпко І.В.

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.

У статті визначено дефініції «лідер», «лідерство» та «лідерський потенціал». Розглянуто складові лідерського потенціалу з точки зору «теорії рис» та діяльнісного підходу. Виділено критерії лідерства у студентському середовищі, які підтверджують те, що лідерський потенціал є вагомою частиною особистісно-значущих якостей студентської молоді. Доведено значення ролей студентських лідерів: інструментального (ділового) і експресивного (емоційного) для розвитку лідерського потенціалу у студентському середовищі.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерський потенціал, особистісно-значущі якості, критерії лідерства, студентська група, студентське середовище.

Гура Т.В., Репко І.В.

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ВЕСОМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИЧНОСТНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ.

В статье определены дефиниции "лидер", "лидерство" и "лидерский потенциал". Рассмотрены составляющие лидерского потенциала с точки зрения "теории черт" и деятельностного подхода. Выделены критерии лидерства в студенческой среде, которые подтверждают, что лидерский потенциал является весомой частью личностно-значимых качеств студенческой молодежи. Доказано значение ролей студенческих лидеров: инструментального (делового) и экспрессивного (эмоционального) для развития лидерского потенциала в студенческой среде.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерский потенциал, личностно-значимые качества, критерии лидерства, студенческая группа, студенческая среда.

Gura T.V., Repko I.V.

. LEADER POTENTIAL AS PONDERABLE CONSTITUENT OF PERSONALITY-MEANINGFUL QUALITIES OF STUDENT YOUNG PEOPLE.

In the article definitions are certain "leader", "leadership" and "leader potential". The constituents of leader potential are considered from the point of view of "theory of lines" and деятельностного approach. Criteria are distinguished leaderships in a student environment, that confirm that leader potential is ponderable part of personality-meaningful qualities of student young people. The value of roles of student leaders is well-proven: instrumental (business) and expressive (emotional) for development leader potential in a student environment.

Keywords: leader, leadership, leader potential, personality-meaningful qualities, criteria of leadership, student group, student environment.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2014

УДК 371.035.73(78)

Грень Л.М.

м. Харків, НТУ «ХПІ»

МОТИВ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДОМІНАНТА СПРЯМОВАНІСТІ СТУДЕНТІВ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Орієнтація на студента як на суб'єкта навчально-виховного процесу у межах особистісно-орієнтованого підходу припускає створення максимально сприятливих умов для розвитку його потреб, інтересів, намірів. Це дозволяє пов'язати цей підхід у навчанні студентів з особливою роллю в ньому мотивації досягнення.

Мотивація досягнення є важливим і незалежним різновидом мотивації людини. Від неї залежить успішність діяльності людини і суспільне становище. Відомо, що люди з яскраво вираженим прагненням до успіху, досягають у житті значно більшого, порівняно з тими, у кого така мотивація слабо виражена або відсутня зовсім. Мотивація досягнення – це прагнення до успіху, високих результатів у діяльності. Розвиток мотивації досягнення пов'язаний із активною життєвою стратегією, виробленням моделі поведінки, орієнтованої на успішне досягнення цілей діяльності.

Мотив досягнення найбільш вивчений у зарубіжній літературі. Ще у 1938 році Г. Мюррей включив його до свого списку потреб під назвою «потреби досягнення» і створив тематичний апперцептивний тест (ТАТ). Вирішальне значення мала при тому змістовна дефініція

поняття мотивів досягнення, яке визначалося як співвідношення з критерієм якості діяльності [12, с. 367].

У середині ХХ століття Д. С. Мак-Клелланд розпочав експериментальні дослідження мотивації досягнення і за допомогою тематичного апперцептивного тесту зміг зафіксувати якісні індивідуальні відмінності прояву мотивації досягнення. Дослідник розглядав умови формування, становлення тієї або іншої форми спрямованості і виразності мотивації досягнення. Він дійшов висновку, що конструктивна й адекватна мотивація досягнення складається і розвивається у зв'язку з особливостями процесу соціалізації і визначається специфікою соціального середовища і виховного впливу на особистість, що розвивається. У ході подальших досліджень цієї проблеми Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен виявили дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнення невдачі [11, с. 277].

У російськомовній і вітчизняній психології проблема мотивації досягнення стала предметом досліджень таких авторів, як: М. М. Далгатова, Н. А. Багуріна, О. С. Белкіна, Т. О. Гордєєвої, С. С. Занюка, М. Магомед-Емінова, Є. В. Козієвської, М. В. Кондратьєвої, Л. М. Мітіної, А. Б. Орлова, А. В. Салькова та ін. Вчені пояснюють процес розвитку мотивації досягнення з позицій особистісно діяльнісного підходу, підкреслюючи, що активна суб'єктна позиція є значущим чинником розвитку і трансформації мотивів досягнення.

У соціально-психологічному аспекті мотив досягнення розглядається як мотив соціального успіху, який має таку структуру: прагнення до популярності, престижу, визнання; прагнення до суперництва конкурентоспроможності, до досягнень у значущій діяльності. Мотив досягнення демонструє, наскільки людина прагне до самореалізації своїх можливостей. Мотивація досягнення тісно пов'язана з такими якостями особистості, як ініціативність, відповідальність, сумлінне ставлення до праці, реалістичність в оцінках своїх можливостей при постановці завдань. Т.О. Гордєєва запропонувала системну модель процесу мотивації досягнень [2]. Аналіз її складових дозволив виявити, що в його основі знаходиться не менше трьох компонентів: прагнення до майстерності (орієнтація у важкій роботі на свій внутрішній стандарт якості); прагнення до суперництва (до змагання і лідерства); прагнення до роботи (задоволення від добре виконаної важкої роботи).

Російський фізіолог А. А. Ухтомський висунув і обґрунтував фундаментальний загально біологічний принцип доміанти, який лежить в основі спрямованої активності живих систем будь-яких рівнів організації. Застосування цього принципу пояснює і доводить багато

закономірностей психічних процесів формування і розвитку людської особистості. Домінанта – тимчасово пануюче вогнище збудження в центральній нервовій системі, що надає психічним процесам і поведінці людини певну спрямованість і активність у даній сфері. [8].

Домінанта являє собою мотивацію, орієнтацію, установку, пануючу потребу особистості в реалізації тієї чи іншої спрямованості, вона є могутнім активатором діяльності. А А. Ухтомський стверджує, що домінанта є центром, навколо якого групується вся діяльність, поведінка, творчість людини. Вся життєдіяльність людини є сукупністю, ланцюгом домінант, що змінюють одна одну.

Мотивація досягнення може стати домінантою у формуванні професійної самосвідомості студентів і виборі подальшого освітнього і життєвого маршруту. Можна стверджувати, що активним у професійному навчанні буде той студент, який усвідомлює потребу в знаннях, якостях та вміннях, необхідних для успішної професійної діяльності. На цій основі у нього формується мотив досягнення, розвивається вміння ставити цілі. Саме ці процеси і відображають суть мотиваційно-поведінкового аспекту діяльності викладачів і студентів у навчальному процесі.

В НТУ «Харківський політехнічний інститут» було проведено дослідження, предметом якого стало вивчення ролі мотивації досягнення у формуванні професійної спрямованості студентів.

Професійна спрямованість – сукупність мотивів, установок особистості, планів, ціннісних орієнтацій у галузі певної професійної діяльності. Саме у спрямованості виражаються цілі, заради яких діє особистість, її мотиви і суб'єктивне ставлення до дійсності. Вона визначає успішність опанування людиною професії і є системоутворювальною властивістю особистості, яка соціально обумовлена і формується у процесі навчання. Це дає можливість суб'єкту повноцінно самореалізуватись у професійній діяльності, бути конкурентоспроможним фахівцем.

Рівень своєї професійної спрямованості на успішну діяльність інженера 12 % студентів оцінили як високий, 77 % – як середній, 11 % – як низький. Ці дані свідчать про недостатню професійну спрямованість студентів, що буде заважати їх конкурентоспроможності як майбутніх фахівців.

За результатами цього дослідження, бажання досягти успіху в житті характерно для більшості студентів з високим (95 %) і середнім рівнем мотивації досягнення (85 %), з них половина студентів із середньою мотивацією досягнення і 68 % студентів з високим рівнем мотивації роблять все можливе для досягнення успіху. Серед студентів з низькою мотивацією досягнення прагнуть досягти успіху в житті 65 %,

але робить все можливе тільки п'ята їх частина. У тих, для кого характерна мотивація уникнення невдач, ці показники помітно знижуються; також половина студентів відповіли, що поки нічого не роблять для досягнення успіху або не думають про це.

У самій сфері мотивації найважливішу роль відіграє позитивне ставлення до професії, оскільки цей мотив пов'язаний із кінцевою метою навчання. Дослідження, проведені в системі початкової професійної освіти й у вищій школі, повністю підтверджують це положення. За результатами даного дослідження, інтерес до спеціальності і задоволеність вибором професії у студентів з високою і середньою мотивацією досягнення помітно вищий, ніж у студентів з низькою мотивацією досягнення і з мотивацією уникнення невдачі. У останніх інтерес до спеціальності і задоволеність вибором професії присутній тільки у третини студентів.

Отже, якщо ухвалення діяльності породжує прагнення виконати її певним чином, то встановлення особистісного сенсу веде до її подальшого перетворення, що проявляється в установках на академічні успіхи і, врешті-решт, у формуванні активної життєвої позиції студента. Так, середній бал успішності у студентів з високою мотивацією досягнення складає 4,85 балів, з середньою – 4,5 балів, з низькою мотивацією – 4,22 бали і у тих, для кого характерний страх невдачі, – 4,0 бали. Ці результати підтвердили висновки інших учених про те, що мотивація досягнення позитивно впливає на успішність студентів, а отже, на їх активність і професійну компетентність. Відповідно до того, як студент досягає успіху у навчанні, він починає бачити шляхи самовираження, самоактуалізації в діяльності, досягнення успіху в ній. Неуспішність і невдачі призводять, навпаки, до формування мотивації страху невдач.

Мотив досягнення є стійким атрибутом особистості, який виявляється у прагненні досягти високих результатів і поставлених перед собою цілей. Він починає актуалізуватися у взаємодії із ситуативними чинниками – такими, як цінність і вірогідність досягнення успіху в певній сфері діяльності. Чим більше людина сподівається на успіх, тим більше зусиль вона схильна докладати, тим більш сильною буде її мотивація досягнення. Люди, які чекають позитивних результатів, є більш цілеспрямованими, вмотивованими, їх прагнення досягти успіху буде сильнішим.

Зростання рівня мотивації у процесі формування спрямованості на успішну пізнавальну і професійну діяльність дає можливість їм ефективно самореалізуватися через оптимальні стратегії поведінки,

розвиваючи при цьому аксіологічний, компетентнісний, особистісний, поведінковий, рефлексивний, комунікативний і емоційно-вольовий компоненти власної особистості (табл. 3).

Таблиця 3 – Характеристика особистісного потенціалу студентів з різним рівнем мотивації досягнення успіху (в умов. од.)

Складові особистісного потенціалу (ум.од)	Рівні мотивації			
	Високий	Середній	Низький	Уникнення невдач n=6
1. Аксіологічна	5,61	4,65	2,67	1,20
2. Компетентнісна	2,0	1,68	1,37	1,24
3. Поведінкова	8,43	6,63	4,22	2,15
4. Рефлексивна	3,65	3,18	2,40	1,56
5. Комунікативна	2,56	2,28	1,92	1,66
6. Емоційно-вольова	1,71	1,26	0,80	0,37
Всього в ум.од	23,96	19,68	13,38	8,18

Таким чином, для студентів с високим рівнем мотивації досягнення характерна активізація всіх складових власного особистісного розвитку і потреб зростання, рівень яких знижується разом із рівнем мотивації і стає зовсім низьким у студентів з мотивацією уникнення невдач. Ці дані дозволяють зробити висновок, що мотивація досягнення є домінантою в системі механізмів формування спрямованості студентів на успішну професійну діяльність і показником ефективності підготовки. Вона організує цілісну поведінку студентів, підвищує їх навчальну активність, впливає на формування мети і вибір шляхів її досягнення, сприяє їх самореалізації і конкурентноспроможності.

Література: 1. Гордеева Т. О. Мотивация достижения : теории, исследования, проблемы / Т. О. Гордеева // Современная психология мотивации ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М, 2002. – С. 9–18. 2. Занюк С. С. Теоретичні та практичні аспекти формування мотивації досягнення / С. С. Занюк // Педагогічні та психологічні науки. – Луцьк : Вид-во Волинського державного університету. – 1998. – № 9 – С. 55–59. 3. Ухтомский А. А. Избранные труды / А. А. Ухтомский. – Л. : Наука, 1978. – 358 с. 4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 1; пер.

с нем. под ред. Б. М. Величковского. – М., 1986; 2-е изд. СПб.; М., 2003., – 780 с. 5. Atkinson B. R. et al. An Introduction to Mathematical Learning Theori. / B. R. Atkinson. – New York, 1965. – p. 236. 6. McClelland D. C. The achievement motive? / D. C. McClelland. – New York, 1953. 7. Murray H.A. Explorations in personality / H. A. Murray. – New York, 1938. – 164 p.

Bibliography (transliterated):

1. Gordeeva T. O. Motivacija dostizhenija : teorii, issledovanija, problemy / T. O. Gordeeva // Sovremennaja psihologija motivacii ; pod red.D. A. Leont'eva. – M, 2002. – S. 9–18. 2. Zanjuk S. S. Teoretichni ta praktichni aspekti formuvannja motivacii dosjagnennja / S. S. Zanjuk // Pedagogichni ta psihologichni nauki. – Luc'k : Vid-vo Volins'kogo derzhavnogo universitetu. – 1998. – № 9 – S. 55–59. 3.Uhtomskij A. A. Izbrannye trudy / A. A. Uhtomskij. – L. : Nauka, 1978. – 358 s. 4 Hekhauzen X. Motivacija i dejatel'nost': V 2 t. T. 1; per. s nem. pod red. B. M. Velichkovskogo. – M., 1986; 2-e izd. SPb.; M., 2003., – 780 s. 5. Atkinson B. R. et al. An Introduction to Mathematical Learning Theori. / B. R. Atkinson. – New York, 1965. – p. 236. 6. McClelland D. C. The achievement motive? / D. C. McClelland. – New York, 1953. 7. Murray H.A. Explorations in personality / H. A. Murray. – New York, 1938. – 164 p.

Грень Л.М.

**МОТИВ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДОМІНАНТА
СПРЯМОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ
ДІЯЛЬНІСТЬ**

Стаття присвячена актуальній проблемі формування у студентів ВТНЗ мотивації досягнення.

Ключові слова: мотивація досягнення, професійний успіх, забезпечення, студенти ВТНЗ.

Грень Л.Н.

**МОТИВ ДОСТИЖЕНИЯ КАК ДОМИНАНТА
НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ НА УСПЕШНУЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Статья посвящена актуальной проблеме формирования у студентов ВТУЗа мотивации достижения.

Ключевые слова: мотивация достижения, профессиональный успех,обеспечение, студенты ВТНЗ.

L.M. Gren.

The article is devoted to the actual problem of forming of students of TU motivation of professional success achievement.

Key words: motivation of achievement, professional success, ensuring, students of TU.

Стаття надійшла до редакції 14.10.2014

УДК 316.6

*Ланских М.В., Загустина Д.А.
г. Белгород, РФ*

ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современном мире проблема управления является одной из центральных проблем психологии менеджмента, психологии управления и других научных дисциплин. Каждый год появляются новые компании и заканчивают свое существование, разоряются другие.

Суть эффективного управления предприятием состоит в слаженной работе его сотрудников, однако, по нашему мнению, прежде всего оно зависит от личностных и профессиональных качеств, свойств и особенностей руководителя.

На протяжении многих веков власть в экономической, политической и социальной сферах принадлежала мужчинам. Однако в условиях рыночной экономики как в России, так и в других странах мира женщины успешно начали реализовываться в качестве руководителей в сферах малого и среднего бизнеса. Так, в странах с развитой рыночной экономикой женщины возглавляют руководство около 30% малых и средних предприятий.

Проблеме гендера в управленческой деятельности посвящены труды зарубежных авторов, среди которых: Дж. Барон, Р. Герриг, Ф. Зимбардо, Д. Левинсон, М. Хорнер, Д. Шульц и С. Шульц и др. Ученые уделили особое внимание стрессовым ситуациям и стрессоустойчивости полов. Исследования превосходства мужчин над женщинами и возможные причины данного факта описывал Ч. Дарвин.

В отечественной психологии гендерные аспекты в управленческой деятельности рассматривали такие ученые, как Т.П. Авдулова, Т.В. Бендас, Е.П. Ильин, И.С. Клецина, И.С. Кон, А.А. Темкина, И.О. Тюрина, А.Е. Чирикова и др.

В первую очередь необходимо разъяснить значение понятия «гендер». Проследивая возникновение данного термина, Гурко Т.А. отмечает, что в английском научном языке существует два варианта определения понятия «гендер». В узком смысле этот термин предполагает соблюдение женской субординации по отношению к

мужчине, в широком – описание социально-психологических характеристик пола [3].

Рассматривая гендер в управлении, необходимо иметь в виду некоторые роли, выполняемые мужчинами и женщинами в управлении социально-экономическими и политическими процессами.

При изучении гендерных аспектов управленческой деятельности, важно учитывать гендерную стереотипизацию, начинающуюся еще в раннем возрасте. В соответствии с этими представлениями для женщин главными социальными ролями являются семейные роли (мать, хозяйка), для мужчин – профессиональные роли (работник, труженик, добытчик, кормилец). Поэтому мужчин принято оценивать по профессиональным достижениям, женщин – по наличию семьи и детей [2]. Распределение мужчин и женщин по сферам занятости неоднородно, что обусловлено, прежде всего, физиологическими причинами и влиянием полоролевых стереотипов. Так для женщин наиболее характерно проявление интереса к человеку, к природе, к семейным отношениям. Тогда как мужчин интересуют техника, индустриальные достижения. Также психологами доказано, что познавательная активность мужчин более высока, чем женщин, то же касается и уровня притязаний, который у женщин слегка менее выражен, чем у мужчин. Возможно с этим, по мнению Ефремова Э.М., может быть связана проблема «недоверия» к женщине как к лидеру и управляющему [5, с.195].

В сравнении у женщин и мужчин часто различаются стили осуществления одной и той же деятельности, в том числе, управленческой. Женщины чаще, чаще, чем мужчины, склонны использовать демократический стиль руководства. Женщины ориентированы на группу, они характеризуются контактностью, умением общаться, делегировать полномочия, доброжелательностью. Женщина-лидер умеет мотивировать подчиненных на сверхдостижения, формировать у работников профессиональное самоуважение (доброжелательный стиль). Мужчины-руководители же чаще используют авторитарную стратегию, опору на власть, директивность, контроль, стремление к достижению поставленных задач без учета мнения подчиненных (структурирующий стиль).

Данилова Н.И. отмечает, что используемый женщинами стиль руководства на практике включает в себя также элементы авторитарного стиля. Так называемый «женский» подход направлен на коллективные взаимоотношения, интуитивную оценку поведения других и чуткое реагирование на отношение окружающих к себе и

другим [4, с.283]. Умелое использование специфических для женщин навыков коммуникации, включение при взаимодействии особых женских способов ведения переговоров (обаяние, принижение своих достоинств, кокетство) позволяют женщине-руководителю достигать своих результатов с не меньшей эффективностью, что и мужчине.

Бендас Т.В. подразделяет лидерские стили мужчин и женщин на следующие: коллаборативный (доброжелательный-центрированный на сотрудниках) стиль – связывает с фемининным набором качеств, структурирующий (направленный на достижение цели) стиль – связывает с маскулинным набором качеств. Однако ученый отмечает, что эффективное лидерство у него ассоциируется не с маскулинными характеристиками, а с андрогинными – сочетанием маскулинных и фемининных качеств [1, с.159].

Существуют попытки представить деятельность женщины-руководителя в упрощённом виде как использование одной из двух противоположных друг другу моделей управления – «железная леди» и «старшая сестра». Так, «железная леди» холодна, авторитарна, самоуверенна и хорошо знает о своей силе. Напротив, «старшая сестра» опирается на коллективные формы принятия решений, поощряет дискуссии и полемику. Будучи сама неординарной личностью, предпочитает, чтобы рядом с ней работали такие же сильные коллеги. Благоклонна к подчинённым, ожидает от них полной отдачи.

Изучение гендерных различий в предпочитаемых стилях руководства является достаточно интересной проблемой как в психологии управления, так и в гендерной психологии. Постановка данной проблемы позволяет сформулировать цель нашего исследования, а именно: проанализировать, каким образом гендерные аспекты оказывают влияние на выбор предпочитаемого стиля руководства. Согласно выдвинутой гипотезе, существуют различия между стилями лидерского поведения мужчины и женщины, а именно: женщины-руководители будут основывать управление предприятием или персоналом на фемининных качествах, доброжелательном стиле поведения, а мужчина-руководитель будет основывать свои суждения на маскулинных качествах, структурирующем стиле поведения.

Исследование проходило на предприятии ОАО «Белгородский абразивный завод». Поступил заказ от генерального директора с целью изучения стилей руководства своих заместителей и начальников отделов. В результате были опрошены 8 человек (мужчины и женщины в равном соотношении), в том числе и сам генеральный директор. Для осуществления исследования применялись: методика изучения

лидерского и гендерного стилей поведения менеджеров Кэнн А. и методика изучения гендерного стиля лидерства Зигфрида Д. (модификация Бендас Т.В.)

Полученные данные были обработаны при помощи пакета анализа SPSS с использованием параметрического критерия t-Стьюдента, в ходе которого было выявлено, что статистически значимых различий между исследуемыми признаками не существует. Различия между гендерными качествами (маскулинными, фемининными, гендерно-нейтральными) оказались незначимыми на уровне $p=0,115$; $p=0,875$; $p=0,934$. Что свидетельствует о том, что мужчины и женщины в данном коллективе с одинаковой степенью проявляют и маскулинные и фемининные качества. Между структурирующим и доброжелательным стилями лидерского поведения у разных полов также не выявлено значимых различий ($p=0,183$; $p=1$), что говорит об использовании в своей практике тенденций достижения целей и поставленных задач, но при этом ориентируясь на мнение коллектива. Для визуализации данных представляется графическое изображение соотношения гендерных качеств (рис. 1, рис. 2) и стилей лидерства у мужчин и женщин (соответственно рис. 3, рис. 4).

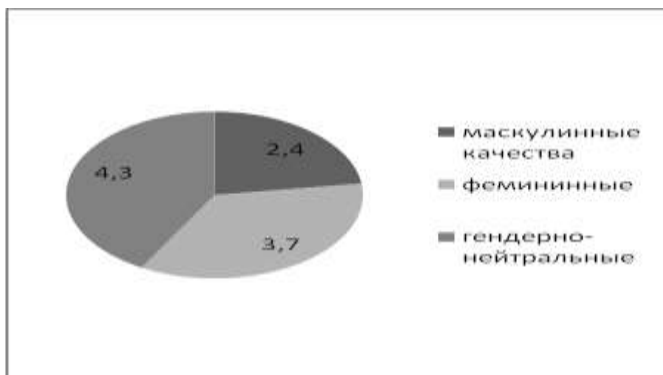


Рис. 1 – Соотношение гендерных качеств у мужчин (средние значения)

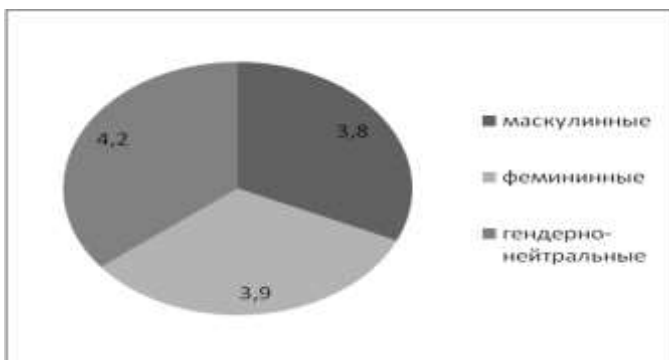


Рис. 2 – Соотношение гендерных качеств у женщин (средние значения)

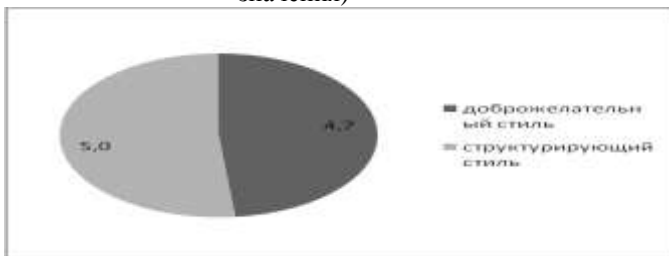


Рис. 3 – Соотношение стилей лидерского поведения у мужчин (средние значения)

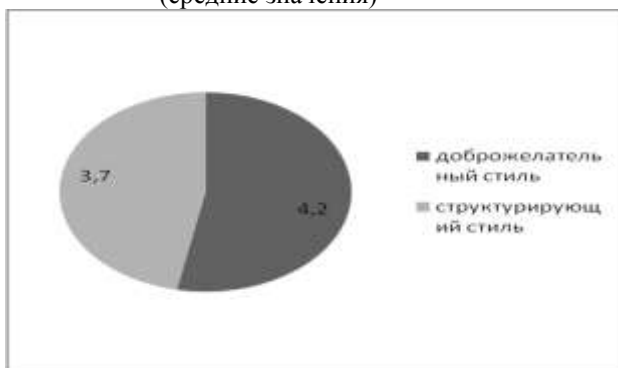


Рис. 4 – Соотношение стилей лидерского поведения у женщин (средние значения)

Из графиков видно, что соотношение качеств и стилей в мужской и женской выборке примерно одинаково. Это позволяет нам

сделать вывод, что на сегодняшний день и мужчины и женщины обладают набором личностных качеств, позволяющих им в равной степени занимать руководящие должности на предприятии. При этом необходимо отметить, что мужчины большую роль отводят ориентации на достижение задач (структурирующий стиль лидерского поведения) в сравнении с женщинами, а женщины ориентированы на взаимоотношения с людьми в большей мере, чем мужчины.

Нами был дополнительно применен корреляционный анализ с применением критерия Пирсона. В ходе анализа была выявлена тесная связь фемининных качеств женщин и мужчин ($r=0,935$, $p=0,06$), между гендерно-нейтральными качествами женщин и женским доброжелательным стилем лидерства ($r=0,93$; $p=0,06$) и отрицательная взаимосвязь между доброжелательным стилем лидерства мужчин и фемининными качествами женщин ($r= -0,99$; $p=0,01$).

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что проявление истинно женских качеств (мягкость, доброжелательность, контактность) в данном коллективе является привычным явлением. Скорее всего, члены коллектива настроены на положительное восприятие друг друга, толерантно относятся к недостаткам, а вежливые формы поведения считаются обязательными.

Говоря об отрицательной взаимосвязи между доброжелательным стилем руководства мужчин и фемининными качествами женщин, можно исходить из несоответствия взглядов мужчин на стиль, ориентированный на сотрудников, с использованием типично женских способов достижения целей.

При этом сами женщины при использовании в работе доброжелательного стиля руководства опираются на качества, которые являются гендерно-нейтральными. То есть не прибегают ни к типично женским формам поведения (коккетству, принижению своих способностей), ни к типично мужским формам (авторитарности, стремлении к власти).

Таким образом, в результате проведенного нами исследования, можно сделать следующие выводы. Различий между гендерно-типичными качествами у мужчин и женщин не обнаружилось, также как и в стилях лидерского поведения. При этом были обнаружены корреляции между рядами признаков. Поставленная гипотеза подтвердилась частично, так как у мужчин заметной связи между стилем лидерского поведения и гендерными качествами обнаружено не было, а для женщин характерно преобладание фемининных качеств и доброжелательного стиля поведения.

Наше исследование нуждается в доработке, а именно – в проведении на большей выборке, а также в исследовании стилей лидерского поведения и гендерных качеств на работниках, занятых на разных по роду деятельности управленческих должностях.

Список литературы: 1. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – СПб.: Питер., 2006. – 431 с. 2. Гендерная психология: хрестоматия / сост. Е.Е. Ли. - Иркутск: Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2010. -114 с. 3. Гурко Т.А. Социология пола и гендерных отношений// Социология в России. – 2-е изд. -- М.: Институт социологии РАН, 1998. – С.173-195. 4. Данилова Н.И. Содержание и принципы гендерного управления // Известия Российского Государственного педагогического университета им. А.И. Герцена – 2009, Вып. 99. – С. 282-286. 5. Ефремова Э.М. Проблемы обеспечения гендерного равенства: вопросы теории и практики // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. - Тольятти: ВУИТ, 2004, Вып 44. - С. 184-187. 6. Ильин Е.П. Пол и гендер. -- СПб. : Питер, 2010. -- 688с.

Bibliography (transliterated): 1. Bends T.V. Gender psychology: a textbook. - SPb.: Peter., 2006. – 431 S. 2. Gender psychology / ed. E.E. Lee. - Irkutsk: Publishing house of Irkut. state University, 2010. – 114 C. 3. Gurko T.A. Sociology of sex and gender relations// Sociology in Russia. - 2nd ed. -- M.: Institute of sociology of the Russian Academy of Sciences, 1998. – S.173-195. 4. Danilova N.I. Content and the principles of gender control // proceedings of the Russian State pedagogical University. A.I. Herzen - 2009, Vol. 99. - S. 282-286. 5. Ephremova E.M. Gender equality: theory and practice // journal of Volzhsky University. V.N. Tatishchev. - Tolyatti Voit, 2004, Vol 44. - S. 184-187. 6. Il'in E.P. Sex and gender. -- SPb. : Peter, 2010. – 688 S.

Ланских М.В., Загустина Д.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье описаны проявления гендерных различий в управленческой деятельности через предпочитаемые стили лидерства мужчин и женщин, особенности установления взаимодействия с подчиненным и т.п.; установлено соотношение гендерных качеств и стилей лидерского поведения у мужчин- и женщин-руководителей.

Ключевые слова: гендер; гендерные стереотипы; управленческая деятельность.

Ланских М.В., Загустина Д.О.

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ВІДМІННОСТЕЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті описані прояви гендерних відмінностей в управлінській діяльності через основні стилі лідерства чоловіків і жінок, особливості встановлення взаємодії з підлеглим тощо; встановлено співвідношення гендерних якостей і стилів лідерської поведінки у чоловіків та жінок-керівників.

Ключові слова: гендер; гендерні стереотипи; управлінська діяльність.

Lanskih M.V., Zagustina D.O.

THE RESEARCH OF GENDER ASPECTS IN THE ADMIN- ISTRATIVE ACTIVITY

This article describes the manifestations of gender differences in managerial activities through the preferred leadership styles of men and women, especially the establishment of interacting with subordinates and the like; the ratio of gender qualities and styles of leadership behavior in men and women managers.

Key words: gender; gender stereotypes; management activities.

Стаття надійшла до редакції 1.10.2014

УДК 316.46

Березка О.І.

м. Харків, Україна.

НАРИСНА ГЕОМЕТРИЯ В ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ - ЛІДЕРІВ.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розбудови і оновлення всіх сфер суспільного життя в Україні особливо актуальною стає проблема лідерства, адже суспільство потребує керівників - лідерів, які здатні об'єднувати навколо себе людей для досягнення поставленої мети і створювати сприятливі умови для подальшого його розвитку. У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає. Це обумовлено тим, що проблема лідерства є ключовою для досягнення ефективної діяльності організації. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівника-лідера, здатного заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за

собою, тим самим досягаючи сприятливого кінцевого результату. Формування лідерських якостей є важливим завданням інженерної освіти. Тому важливою проблемою постає його розв'язання при вивченні відповідних дисциплін, в тому числі й нарисної геометрії. Дана проблема вивчалась та аналізувалась різними авторами. Ми можемо говорити про актуальність і значущість даної проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дана тема розвинена та розроблена як зарубіжними, так і вітчизняними фахівцями. Це такі представники, як Р.Танненбаум, І.Вешлер і Ф.Масарик, Пітер Друкер, Ф.Фідлер, В. Врум, Ф.Йеттон, М.Мескон, Ч.Хенді, Д.Макгрегор, Р.Хаус, К.Левін, М.Харріс, Дж.Френч, Е.Флейшман, П.Херсі і К.Бланшард. Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визначення та затвердили себе як правдиві та науково обґрунтовані ідеї. Українські та російські вчені Б.Д.Паригін, Л.І.Уманський, І.Г.Столяр, А.І.Кравченко, В.Г.Городяненко, О.Г.Романовський, А.М.Краснокутський, О.С. Пономарьов теж внесли вклад в розвиток теорії підготовки керівників-лідерів.

Мета статі полягає у тому, щоб ознайомитися з основними теоретичними підходами підготовки керівників-лідерів .

Головним елементом організаторської діяльності є керівник-лідер, який повинен мати певні якості організатора. Для відновлення соціально-економічного стану України та її подальшого успішного розвитку вкрай необхідні лідери з інженерною освітою. Їх професійна підготовка передбачає вивчення таких базових дисциплін, як нарисна геометрія і креслення, деталі машин і технологія машинобудування. Керівник-лідер повинен користуватися знаннями цих дисциплін.

Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають їхні інтереси і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи. [1]. Авторитет лідера визначають два важливих складника. Першим є його особистісні якості – харизма моральнісні принципи і переконання, ставлення до людей, загальна і професійна культура. Другим складником виступає професійна компетентність лідера, основу якої складають фахові знання, в том числі і з нарисної геометрії, та уміння читати креслення.

Лідерство – це процес соціальної організації і управління спілкуванням і діяльністю членів групи, здійснюваний суб'єктом (лідером), який наділений певною владою [2]. Іншими словами, лідерство – стосунки домінування і підпорядкування, впливу і спрямування в системі міжособистісних відносин у групі, які ведуть до визначеної мети.[2, с.62]

У епоху Відродження значний внесок у дослідження проблем лідерства, як явища політичного характеру, зробив великий мислитель і державний діяч Нікколо Маккіавеллі. Він говорив, що політичний лідер – це , насамперед, государ, який згуртовує і представляє все суспільство. Причому, для підтримки суспільного порядку і збереження свого панування він може використовувати будь-які засоби. Н.Маккіавеллі сформулював також практичні поради правителям, дотримання яких сприяло б, на його думку, підтримці суспільного порядку і збереженню спокою у суспільстві. У основі цих порад лежать сполучення хитрості і сили, уміння вчасно розпізнавати ситуації і заспокоїти невдоволення людей.

При підборі керівників, особливо середньої і вищої ланки, необхідно враховувати характеристики і якості інших керівників, безпосередньо пов'язаних з тим, що знову призначається. Підбір кадрів повинен здійснюватися так, щоб керівний апарат в комплексі мав би увесь ансамбль необхідних якостей і властивостей, був би гармонійним апаратом управління. Так, наприклад, при підборі безпосереднього заступника керівника необхідно враховувати типи темпераменту (меланхолік, холерик і тому подібне) обох, бо вони повинні взаємно урівноважуватися з тим, щоб зменшувалася можливість конфліктної ситуації

Становлення лідера-справа довга і складна. Усі знають. Але якщо справа складна, то можна і треба знати, як цей складний процес влаштований, як його краще організувати, що для цього треба робити.

Деякі вчені вважають, що керівники-лідери мають особливі якості, що відрізняють їх від інших людей. Однак це не завжди відповідає дійсності. Сучасні дослідники показали, що ефективні керівники-лідери дійсно відрізняються від інших людей за кількома характеристиками: лідер хоче вести людей за собою і впливати на оточуючих; когнітивні здібності-лідери можуть обробляти і інтерпретувати великий обсяг інформації; пристосовність-лідери можуть адаптуватися до потреб своїх послідовників і до мінливих вимог ситуації [3, с.199].

Звички відіграють величезну роль у нашому житті, тому що являють собою незмінні зразки характеру людини, обумовлюючи як її життєвий успіх, так і невдачу. Звички можна знайти і їх можна позбутися. Але для цього потрібний тривалий відрізок часу й велика сила волі. Звичка або навичка – це щось, що знаходиться в місці перетинання знання, уміння і прагнення. Для утворення навички необхідні три компоненти. Пропоновані навички–не набір розрізнених,

не пов'язаних між собою формул настроєності на успіх. Будучи у згоді з природними законами розвитку, вони забезпечують постійний, послідовний, комплексний підхід до підвищення індивідуальної та колективної продуктивності, сприяють нашому поступальному руху в безперервному рості зрілості від залежності до незалежності й далі до взаємозалежності [4].

Ефективне мікролідерство включає використання навичок комунікації та відносин, важливих для самовираження й досягнення мети при спільній роботі з іншими людьми. Ці навички допомагають керівнику-лідеру створити ситуацію, в якій люди можуть добре себе почувати й ефективно діяти.

Навички комунікацій і відносин з людьми сприяють ефективній роботі керівника –лідера, дозволяють йому налагоджувати спілкування з людьми і взаєморозуміння між ними з метою допомогти їм більш успішно виконувати їх задачі. Ці навички залежать від того, як керівник-лідер використовує вербальні (усні й письмові) і невербальні (від візуальних засобів до тембру голосу й пози) повідомлення, щоб полегшити розуміння людей, звернутися до різних стилів їх мислення й підтримувати їх участь та ефективну роботу [4].

Однією з найбільш важливих навичок мікролідерства є вміння керувати власним внутрішнім станом своїх співробітників. При цьому невербальні сигнали можна віднести до найбільш адекватних і значущих елементів відстеження стану й керування ними. Важливо розпізнавати вплив поведінки й навіть найменших проявів фізіології на процес комунікації. Стан і відношення можуть знаходити своє вираження в паттернах поведінки й мови [4].

Більшість людей вважає, що лідерство в першу чергу пов'язане з керівництвом. Але часто найбільш ефективним керівником-лідером виявляється той, хто може зрозуміти моделі світу іншої людини й має достатню гнучкість, щоб включити їх у своє бажання. Іншими словами, ефективне лідерство вимагає ефективного підстроювання. Існує досить багато способів підстроювання. Крім тембру голосу й темпу мови можна погоджувати ключові слова та позу. Один зі способів підстроювання на дуже глибокому рівні – говорити в темпі подиху людини. Це допомагає навіть у тих випадках, коли маєш справу з проблемними особистостями.

Однією з найбільш важливих навичок відносин для керівника-лідера є здатність установлювати рапорт зі своїми співробітниками. Люди звичайно почувують більший рапорт із тими, хто розділяє їх модель світу. Одним зі способів пізнати модель світу іншої людини є узгодження мовних паттернів. Визначення і введення у свою мову

ключових слів, метафор і прикладів, часто використовуваних індивідом або групою, інший спосіб приєднання до їх карт і встановлення рапорту [4].

Лідерські навички повинні бути адресовані кожному ключовому елементу, що складає проблемний простір керівника-лідера. Особистісні навички, що мають відношення до того, як керівник-лідер поводить себе в тій або іншій конкретній ситуації. Особистісні навички дозволяють керівнику-лідеру обирати або конструювати найбільш підходящі для даної ситуації стани, установки тощо. У певному сенсі особистісні навички є процесом, в якому керівник-лідер керує сам собою.

Навички відносин—це здатність розуміти людей, мотивувати їх і взаємодіяти з ними. Вони є результатом здатності приєднатися до моделі світу іншої людини, встановити контакт і направити його на усвідомлення проблем і задач. Оскільки керівник-лідер повинен досягти свого бажання й виконати свою місію шляхом впливу на інших людей, навички відносин є одним з найбільш істотних аспектів лідерства.

Навички стратегічного мислення необхідні для того, щоб визначити специфічні цілі й задачі. Стратегічне мислення включає здатність визначити бажаний стан, оцінити й потім установити найбільш підходящу послідовність проміжних станів, необхідних для досягнення бажаного стану. Ключовим елементом при цьому є визначення того, які оператори й операції виявляться найбільш ефективними й будуть найкраще сприяти рухові з існуючого стану в напрямку бажаного.

Навички системного мислення використовуються, щоб визначити і зрозуміти проблемний простір, в якому буде діяти керівник-лідер, його співробітники й організація в цілому. Вони є основою ефективного вирішення проблем і здатності створити команду, що добре функціонує. Здатність мислити системно, практично й конкретно є найбільш значимим показником зрілості керівника-лідера .

Засвоєння цих навичок допоможе досконало опанувати всі ключові аспекти лідерства. Наведемо перелік деяких видів майстерності лідерства та їх ознак, що досліджуються в рамках нейролінгвістичного програмування. Особиста майстерність являє собою стани, для оволодіння якими необхідні відповідні бажання та дії, а також усвідомлення ментальних карт і припущень. Майстерність проблемного простору розглядається як система, що вимагає ретельного вивчення питань і поділу шляху на керовані кроки.

Майстерність комунікації—це послання, що вимагають розвитку вербальних і невербальних навичок, використання різних репрезентативних каналів, інтерпретації й організації метаповідомлень. Майстерність відносин—рапорт, що включає в себе прийняття множинних точок зору, розуміння різних стилів мислення, усвідомлення позитивних намірів [4].

Сучасні дослідники все більше уваги приділяють проблемі успішного лідерства, тому що з ускладненням задач, що стоять перед бізнесом, розширюється і спектр навичок, якими керівники-лідери повинні володіти. У зв'язку з цим цікавими є результати вивчення особливостей поведінки успішних керівників-лідерів вищої ланки, викладені Дж.П.Кенджемі.

Особливостями мислення лідера є такі. По-перше, здатність до екстраполяції. Сильні керівники-лідери не мають потреби у великій кількості даних. Володіючи глибокими та широкими знаннями, вони інтуїтивно розуміють, як далеко можуть знайти в даній ситуації. По-друге, здатність до розробки декількох проблем одночасно. При цьому потрібна гнучкість, що складає найважливіший аспект поведінки керівника-лідера. По-третє, стійкість у ситуації невизначеності. Це одна з головних якостей керівника-лідера, йому не страшна невідомість або відсутність зворотного зв'язку. По-четверте, успішно діючі керівники-лідери мають високу сприйнятливість, відрізняються розвинутою інтуїцією. Вони виявляють дивну здатність відрізнятися істотно від несуттєвого.

Лідерам притаманна наполегливість. Вони завзято виконують задумане, якщо навіть їх точка зору виявляється непопулярною. Такому керівнику власне уміння розмовляти з людьми, такт, можливість спілкування на будь-якому рівні. Їм удасться нівелювати неприємні почуття. Успішно діючий керівник —лідер активний. Коли інші коливаються, він діє. Він здатний ризикувати. Керівник-лідер має витривалість. Запас фізичних й інтелектуальних сил поповнюється за рахунок величезної енергії успішно діючого лідера [4]. Успішно діючий керівник-лідер охоче передає знання, дає поради, допомагає зростанню інших. Керівники вищого рівня сприйнятливі до почуттів інших, їм властива емпатія. Вони мають розуміння того, що відчувають і навіть думають колеги. Найбільш успішно діючі керівники-лідери здатні переносити невдачі без почуття поразки або приниження. Їх не приваблює влада як така, вони скоріше зацікавлені в досягненні мети. Вони одержують дійсне задоволення від успіху інших, а не від власної необмеженої могутності. Їх влада виходить з поваги, яку вони вселяють. Вони знають собі ціну і задоволені нею, у них повна впевненість у собі.

Усе це дає такому керівнику-лідеру силу протистояти небажаному розвитку подій.

Лідерам притаманна здатність до співчуття. Вони вміють співчувати людині, не дозволяючи собі бути безпомічним і невимогливим. Такий керівник-лідер прекрасно розуміє, що прагнення за будь-яку ціну подобатися підлеглим зробить його нездатним керувати ними. Завдяки сильному почуттю ідентифікації він здатний приймати непопулярні рішення.

Зацікавленість у зростанні організації, а не у власній кар'єрі.

Незалежність. Керівники-лідери що домагаються успіху, усвідомлюють границі своїх можливостей, співпрацюють з іншими, прислухаються до них. Але коли справа доходить до ухвалення остаточного рішення, вони виявляють незалежність [4].

Особистісний ідеал: 1.Гнучкість. Керівник-лідер повинен бути відкритим до сприйняття нових ідей, нових способів мислення, нових процесів. 2. Стійкість до стресу. Лідер уміє піклуватися про своє здоров'я, як тілесне, так і психічне, і справлятися зі стресами. Успішно діючий керівник не дозволяє обставинам і часу керувати собою. 3. Наявність мети. Керівник-лідер має тверді переконання та ясну мету. Наявність мети припускає планування й наближує до досягнення поставленої мети. Керівник-лідер любить і вміє говорити про свою мрію. При цьому мрія повинна розвиватися, як і пов'язана з її здійсненням мети. 4.Керівництво співтовариством. Керівник-лідер використовує свою владу і вплив на благо суспільства. 5.Почуття гумору. Найбільшого успіху досягають керівники, що мають почуття гумору.

Цілісність особистісного ідеалу. Керівник-лідер добре уявляє собі, який він, до чого прагне, як живе. Він послідовний і вживає заходів для того, щоб його слова не розходилося з ділом, щоб відповідали своєму ідеалу [4].

Засвоєння цих навичок допоможе досконало оволодіти всіма ключовими аспектами лідерства.

У процесі управлінської діяльності професійному керівнику-лідеру в сучасних умовах доводиться виконувати величезний обсяг роботи найрізноманітнішого змісту й характеру. Саме через це однією з найважливіших умов успішного здійснення керівником-лідером своїх функцій є високий рівень знань з нарисної геометрії.

Геометрія як наука виникла в Давній Греції. Її батьками вважають Евкліда і Піфагора. Дві парадигми, дві геометрії - Евкліда і Піфагора-тривалий час розвивалися паралельно; вони виражали різні

усвідомлення та орієнтувалися на різні потреби; обидві приводили до цікавих результатів.

Ця наука має дві головні мети. Перша—точне подання на кресленні, що має тільки два виміри, об'єктів тривимірних, які можуть бути точно задані. З цієї точки зору—це мова, необхідна інженеру, який створює якийсь проект, а також усім тим, хто має керувати його здійсненням. Друга мета нарисної геометрії—виводити із точного опису тіл усе, що неминуче впливає з їхньої форми і взаємного розташування.

Навчальний курс основ геометричного моделювання включає лекції, практичні заняття та екзамен, у процесі яких вивчаються теоретичні основи, відпрацьовуються способи розв'язання задач, проводиться контроль засвоєння матеріалу. Обов'язковою є самостійна підготовка, зокрема виконання графічних робіт. В процесі викладання цього курсу доводиться зустрічатися з висловлюваннями окремих студентів, що він вже застарів, що інженерові не треба знати креслень, що все за нього зробить комп'ютер. Подолання таких хибних і шкідливих думок вимагає від викладача ерудиції й умінь аргументовано викладати свою позицію. Якщо ви хочете бути ефективним керівником-лідером, ви повинні бути комунікабельним, наполегливим, уміти працювати з іншими.

Потреби машинобудування і будівництва примусили змінити погляд на нарисну геометрію. Її почали розглядати не тільки як теорію зображень ліній та поверхонь, а передусім як інструмент їх конструювання з метою забезпечення потрібних властивостей. Тому були створені теорії параметризації і формоутворення, значно розвинені теорія перетворень та диференціальна геометрія.

Необхідність розрахунку конструкцій, у більшості випадків можливо тільки за допомогою числових методів, сформувала напрям дискретної, або обчислювальної, геометрії. Проектування за допомогою ЕОМ зумовило розквіт комп'ютерної графіки. Задачі багатокритеріальної оптимізації дали поштовх розвитку багатовимірної геометрії. Моделювання складних систем, які містять людський фактор, що взаємодія з машинами і середовищем, примусило по-новому подивитись на геометричне моделювання взагалі та привело до розробки фундаментальних моделей, починаючи від аксіоматичного базису. Розпізнавання образів, дослідження закономірностей художньої творчості, задачі штучного інтелекту (особливо моделювання прийняття рішень і створення експертних систем) також перебувають на передньому краї геометричних досліджень.

Отже, сучасне розуміння нарисної геометрії таке: це прикладна геометрія і теорія геометричного моделювання.[6]

Ще X ст. філософ і математик Абу Аль-Фараби писав: "Мистецтво геометрії потрібне як для природних наук, так і для філософських питань [3]. Ці слова абсолютно справедливі і сьогодні. У ввідних лекціях ми, як правило, говоримо студентам про найбільші події з історії геометрії. І доцільно, щоб ці повідомлення були не простою ілюстрацією, а служили розкриттю діалектики розвитку нашої науки, адже діалектика розвитку накреслювальної геометрії підкоряється тим же законам, що і розвиток усієї геометрії.

Дослідження властивостей простору за допомогою графічних зображень є першим етапом становлення геометричного моделювання. Відповідна наука називається *нарисною геометрією*. Розвиток уявлень про простір і способи його зображення є її історією. Вона цікава сама по собі, але ще привабливішим є виявлення співвідношень зі змінами людської свідомості та соціокультурними здобутками як пам'ятками цих змін.[5].

ВИСНОВКИ. Керівником-лідером можна назвати людину, що об'єднує групу людей у команду та задає їй напрямок руху, використовуючи свій життєвий досвід, харизму та творчі здібності. Лідер повинен мати такі якості, як зваженість, амбіційність, рішучість, ентузіазм, завзятість, самоконтроль тощо. Керівник -лідер має більш виражені творчі здібності, оскільки йому доводиться приймати рішення на основі більш розпорошеної і менш структурованої інформації. Ці здібності і розвиває нарисна геометрія.

Використана література. 1. Петровський А.В., Ярошевський Н.Г., Психологія: Підручник для студ. вищ.пед.Навч.закладів.- 2-е видан. Стереотип./ А.В. Петровський, М.Г.Ярошевський. М.: Видавничий центр « Академія»; 2000.- 512с. 2.Куриця А.І., Лідер та лідерство в організації// Актуальні проблеми психології–2009р.–Том 1, частина 24, 254 с., С 62. 3.Крисько,В.Г. Соціальна психологія: словарь-справочник /В.Г.Крисько. – Мн.:Харвест, 2004. – 688 с.;С.199. 4.Романовський О.Г. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О.Г.Романовський, В.Є.Михайліченко. – Харків: НТУ «ХП», 2007. – 592 с. 6. Дилтс Р. НЛП: Навьки ефективного лідерства./ Дилтс Р. СПб., 2002, С 25 5.Ковальов Ю.М. Основи геометричного моделювання: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2003. – 231с

Bibliography (transliterated): 1. Petrovskiy A.V., Yaroshevskiy N.G., Psihologiya: Pidruchnik dlya stud. visch.ped.Navch.zakladiv.- 2-e vidan. Stereotip,/ A.V. Petrovskiy, M.G.Yaroshevskiy. M.: Vidavnichiy tsentr «

AkademIya»; 2000.- 512s. 2.Kuritsya A.I., Lider ta Ilderstvo v organIzatsIYi// AktualnI problemi psihologIYi – 2009r. – Tom 1, chastina 24, 254 s., S 62. 3.Krisko,V.G. SotsIalna psihologIya: slovar- spravochnik /V.G.Krisko. – Mn.: Harvest, 2004. – 688 s.; S.199. 4. Romanovskiy O.G. FIlsofIya dosyagnennya usplhu. PsihologIchniy aspekt: PIdruchnik / O.G.Romanovskiy, V.E.MihaylIchenko. – HarkIv: NTU «HPI», 2007. – 592 s. 6. DIIts R. NLP: Navichki efektyvnogo Ilderstva./ DIIts R. SPb., 2002, S 25. 5.Kovalov Yu.M. Osnovi geometrichnogo modelyuvannya: Navch. posIb. – K.: Vischa shk., 2003. – 231s.

О.І. Березка

НАРИСНА ГЕОМЕТРІЯ В ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ-ЛІДЕРІВ.

Стаття присвячена значенню нарисної геометрії в підготовці керівників-лідерів. Автор розглядає визначення таких понять, як лідерство, лідер. Проаналізовані лідерські навички, описані основні види майстерності лідерства. Охарактеризовані особливості поведінки успішних керівників, якими керівники-лідери повинні володіти. Показано роль нарисної геометрії у їх формуванні.

Ключові слова: Лідерство, лідер, відповідальність, успіх, психологія особистості, людські цінності.

Е.И. Берёзка

НАЧЕРТАТЕЛЬНАЯ ГЕОМЕТРИЯ В ПОДГОТОВКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ - ЛИДЕРОВ.

Статья посвящена значению начертательной геометрии в подготовке руководителей-лидеров. Автор рассматривает определение таких понятий, как лидерство, лидер. Проанализированные лидерские навыки, описанные основные виды мастерства лидерства. Охарактеризованные особенности поведения успешных руководителей, которыми руководители-лидеры должны владеть. Показана роль начертательной геометрии в их формировании.

Ключевые слова: Лидерство, лидер, ответственность, успех, психология личности, человеческие ценности.

E.I. Berezka

DESCRIPTIVE GEOMETRY IN TRAINING OF HEADS - LEADERS.

Article is devoted to value of descriptive geometry in training of leading heads. The author considers definition of such concepts, as leadership, the leader. The analysed leader skills, the described main types of skill of leadership. The characterized features of behavior of successful heads which leading heads have to own. The role of a sketch geometry is rotined in their forming.

Keywords: Leadership, leader, responsibility, success, personality psychology, human values.

Стаття надійшла до редакції 17.10.2014

УДК 378.159.01

Болдирєв К. В.

м. Харків, Україна

ЛІДЕРСЬКИЙ АСПЕКТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ПРИ ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Розкриваючи місце лідерських якостей в системі професійно-педагогічної підготовки, нами було з'ясовано, що взагалі проблема лідерства визначилася багато століть тому. Ще за часи античності провідні мислителі, зокрема Платон, намагалися виділити характерні риси, завдяки яким особистість могла б стати видатною історичною постаттю. Свої думки щодо сутності лідерських якостей пізніше висловлювали І. Гете, А. Адлер, К. Юнг та інші відомі науковці, суспільні діячі.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено на початку ХХ ст. у рамках теорії управління, причому проблема лідерства вивчалася в контексті підвищення ефективного керівництва. Пізніше, з 30-х рр., розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту. Провідною метою стало виявлення типових властивостей успішних лідерів.

Екскурс в історію дав підстави стверджувати, що тривалий час у розвинених країнах концепції лідерства головним чином розвивалися в рамках теорії менеджменту, а поняття лідерства та керівництва (управління) ототожнювалися. Пізніше у використанні цих термінів з'явилися істотні відмінності. Більшість сучасних науковців (А. Карпов, С. Керр, Р. Кричевський, Ф.С. Файм, Дж. Хаус та ін.) вважають, що управління – це розумовий і фізичний процес, під час якого підлеглі виконують приписані керівником офіційні доручення. Лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи. Головна відмінність між керівництвом та лідерством впливає з того факту, що ці феномени діють у різних структурах: керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі.

Розкриваючи специфіку виявлення лідерства в професійній педагогічній діяльності, відзначаємо, що кожний педагог виступає формальним керівником в силу специфіки своєї професійної діяльності.

Тому стиль його управлінської діяльності повинен відрізнятися високою гнучкістю та мобільністю [1].

Реалізація основних функцій лідерства в царині освіти теж має свої особливості. Як відомо, однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності офіційних керівників. Суттєвою функцією є також персоніфікація функціонально-рольових відносин, коли лідер виступає своєрідним емоційним центром для інших людей. Виявлення вказаних лідерських функцій у педагогічній діяльності має значні обмеження. Так, учитель як формальний лідер та його підлеглі відрізняються не тільки різним офіційним положенням у класі. Головна відмінність їхнього статусу пов'язана із різницею у віці, життєвому досвіді, ступені усталеності особистих переконань. Викладач має більш широкі можливості у використанні різних засобів впливу на становлення особистості молодої людини. Тому відстоюючи ідею про партнерські відносини між вчителем і дітьми у навчально-виховному процесі, відзначаємо, що вони не можуть бути повноцінно рівнозначними, провідна роль у розвитку взаємовідносин належить педагогу.

Викладач сьогодні, зазначається в Концепції національного виховання, повинен бути професіоналом, здатним до багатоваріативності педагогічної дії, прогнозування можливих результатів, володіти прийомами аналізу і самоконтролю, вміти педагогічно осмислити нові соціально-економічні умови виховання, реалії ринкових взаємовідносин, оцінити нові тенденції з позицій педагогічної діяльності, аби не дати ні політиці, ні ринку вивищитися над педагогікою.

Як зазначає С. Д. Якушева, професійна компетентність педагога представляє собою особисті якості педагога, які дозволяють йому ефективно вирішувати педагогічні задачі, власноруч сформульовані, або сформульовані адміністрацією учбового закладу. Психолого-педагогічні і спеціальні знання – необхідна, але аж ніяк не достатня умова формування професійної компетентності педагога. Багато з них, зокрема теоретико-практичні і методичні знання, є лише передумовою інтелектуальних і практичних навчань і навичок. Структура професійної компетентності педагога складається з його педагогічних вмінь, які становлять сукупність найрізноманітніших дій педагога, які перш за все співвідносяться з функціями педагогічної діяльності та значною мірою впливають на індивідуально-психологічні особливості викладача [4]. визначає компетентність, як індивідуальну характеристику ступеню відповідності вимогам професії. Вона пропонує такі її характеристики:

- спеціальна компетентність – володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток;
- соціальна компетентність – володіння спільною (груповою, кооперативною) професійною діяльністю, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці;
- особистісна компетентність – володіння прийомами особистісного самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості;
- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження.

На початку ХХ століття у вітчизняній літературі намітилась тенденція створення так званого реального ідеалу викладача, згідно з яким ідеальним вважався вчитель, який повинен бути духовно довершеною особистістю, комунікабельним, високоморальним, професіоналом своєї справи, широко ерудованим. В цьому контексті перед вчителем ставилися завдання знати історію, мову, культуру і традиції рідного народу, мати чітку громадянську позицію, працювати над пробудженням національної і політичної свідомості вихованців (Г. Ващенко). Особистий потенціал педагога включає кілька компонентів. Інтелектуальний компонент полягає в поінформованості у питаннях освітніх технологій як традиційних, так й інноваційних, розумінні їх концептуального ядра. Дієво-практичний компонент – це володіння набором дидактичних методів, прийомів та організаційних форм, що складають основу професійної майстерності; надбання власної педагогічної техніки, що виробилася в індивідуальній професійній діяльності і стала змістовою характеристикою особистого досвіду; навчально-методичний супровід викладання предмету, підготовленому власноруч або нагромадженому в процесі роботи [5].

Отже, педагогічна діяльність насамперед передбачає у її суб'єкта вміння ставити і вирішувати завдання перетворення (зміни, розвитку) і вишукування нових засобів і способів вирішення цих завдань. Людині професіональної схеми «педагог» властиві такі професійні вміння:

- 1) уміння керувати, вчити, виховувати, "здійснювати корисні дії з обслуговування різних потреб людей",
- 2) вміння слухати і вислуховувати;
- 3) широкий кругозір;

- 4) мовна (комунікативна) культура;
- 5) душевна спрямованість розуму, спостережливість до проявів почуттів, розуму і характеру людини, до її поведінки, уміння або здатність подумки уявити, змодельовати саме його внутрішній світ, а не приписувати йому свій власний або інший, знайомий з досвіду;
- 6) проектувальний підхід до людини, заснований на впевненості, що людина завжди може стати краще;
- 7) здатність співчуття;
- 8) спостережливість;
- 9) глибока і оптимістична переконаність у правильності ідеї служіння народу в цілому;
- 10) вирішення нестандартних ситуацій;
- 11) високий ступінь саморегуляції;

Розглянемо особистісні якості викладача іноземних мов, які забезпечують успіх його діяльності.

Перша властивість об'єктивного характеру полягає у ступені знань вчителів викладати предмет, в ступені наукової підготовки з іноземних мов, з основних та родинних дисциплін, в широкому сенсі освіти; у знайомстві з методологією предмета, загальними дидактичними принципами, в знанні індивідуальних та вікових особливостей студентів;

Друга властивість – суб'єктивного характеру і полягає вона у викладацькому мистецтві, педагогічному таланті і творчості. Ця властивість включає і педагогічний такт, і педагогічну самостійність, і педагогічне мистецтво. Педагог повинен бути самостійним, вільним творцем, який сам завжди в русі, в пошуку, у стані саморозвитку.

Всі сучасні дослідники відзначають, що любов до своїх підопічних слід вважати найважливішою особистісною та професійною рисою вчителя, без чого неможлива ефективна педагогічна діяльність.

Сучасні науковці часто також відзначають, що педагог повинен володіти мистецтвом вирішення педагогічних конфліктів. Конфліктологічна компетентність включає в себе такі компоненти: компонент гностики – знання про причини виникнення конфліктів, закономірностей його розвитку, особливостей поведінки та психологічних характеристик конфліктних осіб; регулятивний (конструктивний) компонент - уміння впливати на думку опонента, розв'язувати конфлікт на справедливій та конструктивній основі; проектувальний компонент – уміння передбачати поведінку опонентів у конфлікті на основі наявних знань; статусний компонент для рефлексії – розвинена організація діяльності й стосунків, рефлексія власної

поведінки та спілкування; нормативний компонент – знання корпоративних етичних норм поведінки та стосунків.

Емоційно-особистісний компонент визначається пристосуванням своїх професійних можливостей до контингенту аудиторії, врахуванням індивідуальних запитів учнів, особистим досвідом спілкування з ними; характерними рисами вдачі (темперамент, інтуїція, акторські та організаторські здібності), що підсилюють дієвий вияв професійних умінь. Суспільний ідеал вчителя нерозривно пов'язаний із формуванням педагогом власного позитивного іміджу. Педагог повинен володіти технологією іміджування і постійно працювати над її вдосконаленням. Це безпосередньо торкається його професійної компетенції і є суттєвим показником індивідуальної педагогічної майстерності. Важливим критерієм гарного іміджу є зовнішній вигляд. Зовні педагог повинен виглядати охайно, не надто яскраво і строкато, але й не занадто похмуро і сіро.

Отже разом із розвитком вимог до сучасної особистості викладача виокремлюється лідерський аспект у педагогічній діяльності, як окрема наукова одиниця. Підґрунтям моделювання педагогічного образу викладача, як лідера, виступають філософські концепції про ідеал людини – мудрої, доброї та справедливої, здатної передати свої знання, виховати високі духовні якості. В основі цього ідеалу містилися, послідовно змінюючи одне одного, роздуми про людину античних мислителів, філософів середніх віків, епохи Відродження, нового і новітнього часу, класичних та модернізаційних філософських систем.

Студенти цінують такі якості педагога, як глибокі фахові знання, загальна ерудиція, логіка мислення, критичний підхід до розв'язання проблем, переконаність, власна точка зору, принциповість, чітка громадянська позиція, вміння спілкуватися, почуття гумору.

Нові вимоги до особистості викладача іноземної мови диктуються процесами, об'єднаними таким фундаментальним поняттям, як глобалізація. Їх суть – в універсалізації вимог, підвищенні якості освітніх послуг, прозорості функціонування знання й методик моніторингу його освоєння на рівні навчально-виховного процесу тощо. Нині педагогові мають бути притаманні такі риси, як толерантність, демократизм, розуміння студента і повага до нього, полікультурність і відкритість у спілкуванні [6].

Суттєві трансформації відбуваються в особистісному «обличчі» викладача, зокрема й іноземних мов, як реакція на вимоги інформаційної революції, котрі змінюють місце і роль педагога в

навчально-виховному процесі. Він перестає бути єдиним або основним джерелом знань.

Для визначення оптимальної типології лідерських якостей, які доцільно формувати у майбутнього вчителя іноземної мови, нами була спочатку встановлена сутність понять «якість» та «якість особистості». У науковій літературі якість визначається як найбільш істотна властивість, яка надає будь-якому феномену визначеність. Відомі вчені (В. Крутецький, В. Мерлін, К. Платонов та ін.) тлумачили якості особистості як усталену сукупність її властивостей та рис. На основі аналізу науково-педагогічних праць ми дійшли висновку, що лідерські якості є різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки вони дійсно відображають ставлення до людей і суспільства взагалі й виявляються в її суспільній поведінці та вчинках. Формування лідерських якостей повинно стати стрижневим напрямом у підготовці майбутнього вчителя, бо зазначені якості присутні в усіх компонентах підготовки педагога.

Існує чотири основні групи лідерських якостей вчителя: організаторсько-ділові, емоційно-комунікативні, інтелектуально-креативні та морально-вольові. До групи лідерських якостей відносяться і специфічно лідерські якості (наприклад, рішучість, активність, дієвість та ін.), і ті, які традиційно відносилися до інших груп. Розподіл лідерських якостей на чотири групи є значною мірою умовною процедурою. Багато з визначених якостей не є суцільно специфічними для конкретної групи, їх можна за певних умов віднести й до іншої групи. Особливість підходу полягає в тому, що ми ведемо мову не про окремі лідерські якості, а про групи. Саме такий підхід дозволяє найбільш повно забезпечувати особистісно-професійний розвиток кожного студента. Для успішної взаємодії лідера з іншими людьми від нього вимагається водночас виявлення якостей з усіх чотирьох груп, але найбільш ефективно формуються ті якості групи, які в найбільшій мірі відповідають суб'єктному досвіду студента. Гармонійне поєднання якостей з усіх вказаних груп забезпечує ефективну взаємодію педагога з дітьми.

Отже, виявлення лідерських якостей педагога дозволяє створити оптимальні умови для розвитку кожної особистості, врахування її індивідуальних інтересів і потреб, вдосконалення усіх аспектів педагогічної взаємодії з дітьми. Одним з важливих шляхів формування лідерських здібностей у викладача іноземної мови є самоосвіта.

Суть самоосвіти полягає в оволодінні педагогом технікою і культурою розумової праці, умінні оптимально вирішувати проблеми, самостійно

працювати над власним професіоналізмом для підвищення результативності педагогічної діяльності, що виявляється в якісних змінах особистісного розвитку вихованців. У педагогічній теорії виділяються чотири рівня самоосвіти. Знаючи характерні особливості кожного з них, педагог зможе визначити свій індивідуальний рівень, що в свою чергу, дасть можливість об'єктивно підійти до самооцінки себе як професіонала.

Перший рівень – низький. Діяльність педагога, що знаходиться на даному рівні, характеризується спонтанним, позасистемним самоосвітою, часто під впливом зовнішніх обставин (наприклад, напередодні перевірки), за відсутності у нього необхідної освітньої культури.

Для педагога, що знаходиться на другому рівні – середньому, характерно ситуативне самоосвіта на тлі інтересу до нової інформації, процесу пізнання, задоволенню своїх пізнавальних потреб.

Третій рівень – високий. Педагогів цього рівня відрізняє систематична цілеспрямована самоосвіта, здійснювана на основі оволодіння технологією даного виду діяльності (запозиченої і адаптованої, авторської).

Найвищий рівень самоосвіти характерний для таких педагогів, яким даний вид діяльності видається постійною життєвою потребою, і він носить найчастіше дослідницький характер.

Однією з педагогічних умов, які сприятимуть ефективному формуванню лідерських якостей майбутніх педагогів є урахування специфіки формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності. У процесі її організації дії викладача і студентів суворо не обмежуються часовими і змістовними рамками, що дозволяє створювати робочу обстановку, максимально наближену до роботи школи. Участь майбутніх учителів у підготовці і проведенні різноманітних колективних навчально-виховних заходів в рамках клубу «Лідер» (диспутів, конференцій, КВН, «усних журналів», зустрічей з досвідченими вчителями тощо) ефективно впливає на формування в майбутніх фахівців усіх визначених груп лідерських якостей: інтелектуально-креативних, морально-вольових, організаційно-ділових і емоційно-комунікативних. Другою педагогічною умовою, яка дозволяє підвищити ефективність педагогічної взаємодії зі студентами, є розвиток в них стійкої мотивації до формування їхніх лідерських якостей, що стимулює потребу в їхньому постійному розвитку. Функціонування вказаної умови забезпечується через використання різноманітних педагогічних методів: пояснення ролі кожної з

визначених груп лідерських якостей в професійній діяльності педагога, використання ділових ігор, створення виховних ситуацій та ін., а також певних методів, які сприятливо впливають на розвиток мотивації студентів щодо розвитку лідерських якостей з конкретної групи, а саме: інтелектуально-креативних якостей – використання вправ з підвищення розумової мобільності, розвитку аналітичних здібностей особистості, «мозкові атаки», дебати тощо, морально-вольових якостей – розв’язання педагогічних задач, ознайомлення із засобами вирішення конфліктних ситуацій, уникнення і попередження дистресового стану та ін., організаційно-ділових якостей – сумісна робота студентів у рамках малих груп, метод проектів тощо, емоційно-комунікативних якостей – спеціальні тренінги, використання різноманітних вправ з техніки мовлення та ін.[2]. Третя умова – стимулювання рефлексивного ставлення до процесу формування лідерських якостей – забезпечує формування в студентів усвідомленого відношення до процесу їхнього вдосконалення. Реалізація даної умови відбувається через організацію постійного самоспостереження майбутніх вчителів з фіксацією отриманих результатів у спеціальному щоденнику самоспостережень, моделювання за допомогою НЛП, використання спеціальних тестів і методик для самооцінки лідерських якостей тощо.

Отже, виявлення лідерських якостей педагога дозволяє створити оптимальні умови для розвитку кожної особистості, врахування її індивідуальних інтересів і потреб, вдосконалення усіх аспектів педагогічної взаємодії з дітьми.

Література: 1. Занина Л. В., Основы педагогического мастерства./ Занина Л. В. Меньшикова Н. П. – Р. н/Д: Феникс, 2003. – 288 с. – Серия «Учебники, учебные пособия». 2. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастерства производственного обучения – М.: Высшая школа, 1990. – 198с. 3. Зимняя И. А. Педагогическая психология Режим доступа <http://www.alleng.ru/d/psy/psy069.htm> 4. «Профессиональная компетентность преподавателя лингвистических дисциплин» матеріали міжнародної інтернет-конференції. Режим доступа http://conference.osu.ru/assets/files/conf_info/conf6/20.pdf 5. Дудина Н.Д. (Долгополова Н.Д.) Практика развития идеальных педагогических представлений [Текст] /Н.Д.Дудина (Н.Д. Долгополова)//Человек и общество: на рубеже тысячелетий: международный сборник научных трудов. – Выпуск XLIII. – Воронеж: ВГПУ, 2009. – С. 260 –268. – 0,4 п.л. 6. Якушева С.Д. Профессиональная компетентность, как условие развития мастерства педагога

[Електронний ресурс] Матеріали заочної науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи розвитку педагогіки і психології» (Новосибірськ, 24 жовтня 2011 р.) / НП «Сибірська асоціація консультантів» – Режим доступу до матеріалу. <http://sibac.info/2011-07-08-03-27-51/221-2011-08-30-07-22-01>

Bibliography (transliterated): 1. Zanina L. V., Osnovy pedagogicheskogo masterstva./ Zanina L. V Men'shikova N. P. – R. n/D: Feniks, 2003. – 288 s. – Serija «Uchebniki, uchebnye posobija». 2. Kuz'mina N.V. Professionalizm lichnosti prepodavatelja i masterstva proizvodstvennogo obuchenija – M.: Vysshaja shkola, 1990. – 198s. 3. Zimnjaja I. A. Pedagogicheskaja psihologija Rezhim dostupu do materialu <http://www.alleng.ru/d/psy/psy069.htm> 4. «Professional'naja kompetentnost' prepodavatelja lingvisticheskikh disciplin» materialy mizhnarodnoj internet-konferencii. Rezhim dostupu http://conference.osu.ru/assets/files/conf_info/conf6/20.pdf 5. Dudina N.D. (Dolgoplova N.D.) Praktika razvitija ideal'nyh pedagogicheskikh predstavlenij [Tekst] /N.D.Dudina (N.D. Dolgoplova)//Chelovek i obshhestvo: na rubezhe tysjacheletij: mezhdunarodnyj sbornik nauchnyh trudov. – Vypusk XLIII. – Voronezh: VGPU, 2009. – S. 260 –268. – 0,4 p.l. 6. Jakusheva S.D. Professional'naja kompetentnost', kak uslovie razvitija masterstva pedagoga [Elektronnij resurs]Materialy zaochnoj naučno-praktičeskoj konferencii «Problemy i perspektivy razvitija pedagogiki i psihologii» (Novosibirsk, 24 oktjabrja 2011 g.) /NP «Sibirskaja asociacija konsul'tantov» – Rezhim dostupu do materialu. <http://sibac.info/2011-07-08-03-27-51/221-2011-08-30-07-22-01>

Болдирев К. В.

ЛІДЕРСЬКИЙ АСПЕКТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА ПРИ ВИКЛАДАННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Реалізація основних функцій лідерства в царині освіти має свої особливості. Суттєвою функцією є персоніфікація функціонально-рольових відносин, коли лідер виступає центром для інших людей. Виявлення вказаних лідерських функцій у педагогічній діяльності є основним питанням дослідження. Однією з педагогічних умов, які сприятимуть ефективному формуванню лідерських якостей майбутніх педагогів є урахування специфіки формування лідерських якостей майбутніх учителів, те як формальний лідер та його підлеглі відрізняються положенням у аудиторії. Головна відмінність їхнього

статусу пов'язана із різницею у віці, життєвому досвіді, ступені усталеності особистих переконань.

Ключові слова: Лідерський аспект, педагогічна діяльність, особистість викладача, професійна компетентність викладача іноземних мов

Болдырев К. В.

ЛИДЕРСКИЙ АСПЕКТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Реализация основных функций лидерства в области образования имеет свои особенности. Существенной функцией является персонификация функционально-ролевых отношений, когда лидер выступает центром для других людей. Выявление указанных лидерских функций в педагогической деятельности является основным вопросом исследования. Одной из педагогических условий, способствующих эффективному формированию лидерских качеств будущих педагогов является учет специфики формирования лидерских качеств будущих учителей, то как формальный лидер и его подчиненные отличаются положением в аудитории. Главное отличие их статуса связана с разницей в возрасте, жизненном опыте, степени устойчивости личных убеждений.

Ключевые слова: Лидерский аспект, педагогическая деятельность, личность преподавателя, профессиональная компетентность преподавателя иностранных языков

Boldurev K.

LEADERSHIP ASPECT OF EDUCATIONAL ACTIVITY OF THE TEACHER IN TEACHING FOREIGN LANGUAGES

The implementation of the basic functions of leadership in education is different. An important feature is the personification of functional-role relationships when the leader acts as a hub for other people. Detection of these leadership functions in educational activities is the main research question. One of the pedagogical conditions that lead to effective development of leadership skills of future teachers is peculiarly forming leadership skills of future teachers how formal leader and his subordinate position in different audiences. The main difference between their status is associated with differences in age, life experience, degree of sustainability personal beliefs.

Keywords: Leadership aspect, teaching activities, teacher identity, professional competence of teachers of foreign languages

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 159.01

*О.О.Грибова
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМІДЖУ СТУДЕНТІВ ВИПУСКНИКІВ НТУ «ХПІ»

Актуальність та постановка проблеми. В умовах гармонізації вітчизняної вищої освіти з вимогами європейських стандартів, професіоналізм та імідж студентів набувають особливого значення. Цілеспрямований імідж потрібний для будь-якого виду соціальної діяльності, бо він знаходиться у ряду таких понять як рейтинг, репутація, популярність, престиж тощо. Яскраво виражену соціальну значимість набувають особливості людини, її здатності, професійна підготовка, сприйнятливність до нововведень, готовність до творчого пошуку і контакту. Необхідність формування нового стилю соціальної поведінки, що відповідає завданням сучасного етапу розвитку суспільства, веде до актуалізації проблем, пов'язаних з таким явищем як імідж і викликає потребу у вивченні умов та механізмів його розвитку і функціонування.

У сучасної людини все більше закріплюється уявлення про імідж як про певну цінність, від якості якої залежить життєвий успіх і успішність будь-якої діяльності. Вивчення іміджу студентства особливо важливо і актуально на сьогоднішній день, коли зростають вимоги до майбутнього професіонала. Разом з тим змінюється і сам імідж студентів. Різні аспекти узагальненого образу студентства закріплюються в масовій свідомості у вигляді стереотипів, причому не тільки у свідомості самих студентів вузів, а й накладають відбиток на його сприйняття громадськістю. Від того, як представлений образ студентів того чи іншого вузу в свідомості громадськості, багато в чому залежить процес залучення абітурієнтів, реалізація перспективних проектів, загальне положення вузу в освітній системі.

Сучасний студент – це самостійна і ініціативна людина. За п'ять років навчання він дорослішає, глибоко вивчає дисципліни, з якими буде пов'язувати своє життя. Ці умови забезпечує добре налагоджена організація навчального процесу і професорсько-викладацький склад університету, який з незрілих абітурієнтів

робить готових до професійної діяльності спеціалістів для роботи в наших непростих економічних умовах».

Імідж студента ВНЗ - це інтегральна характеристика особистості, що включає в себе сукупність зовнішніх особливостей і внутрішніх особистісних якостей студента, які сприяють ефективності навчальної діяльності.

Аналіз наукової соціально-психологічної літератури показав недостатню розробленість іміджології студентства, як нової галузі знання. Так основоположник вітчизняної іміджології В.М. Шепель підкреслює необхідність вивчення та формування позитивного психологічного іміджу студента[1].

Аналіз наукових досліджень. Поняття імідж ввів в науковий оборіт, обгрунтував його для ділового успіху американський економіст К. Болдуінг в 60-х рр. ХХ ст. Завдяки роботам російського вченого В.М. Шепеля в 90-х рр. ХХ ст. почався розвиток іміджології як самостійної науково-прикладної області знання. В даний час в спеціальній літературі можна зустріти безліч визначень індивідуального іміджу. Вчені та практики включають в це поняття не тільки зовнішність людини, але і його соціально-психологічні особливості [6]. Під іміджем звичайно розуміють образ, що виник в результаті сприйняття зовнішніх і внутрішніх характеристик людини. Лише окремі фахівці, які в своїй практичній діяльності займаються створенням привабливої зовнішності клієнта, вживають термін «імідж», маючи на увазі під ним зачіску і стиль одягу. В.М. Шепель дає таке визначення: «Імідж - індивідуальний вигляд або ореол, створюваний засобами масової інформації, соціальною групою або власними зусиллями особистості з метою залучення до себе уваги»[1].

Мета статті полягає у розгляді структурних компонентів і особливостей формування позитивного психологічного іміджу студентів вузу.

Виклад основного матеріалу. Імідж фахівця – це складний сплав ділових й особистісних якостей, ціннісних орієнтацій, емоційних і психічних станів, це важливий суб'єктивний фактор, який визначає ефективність усієї навчально-виховної роботи ВНЗ. Він виявляється і в повсякденній взаємодії, співпраці, спілкуванні студентів зі викладачами, і в організації різних видів їх діяльності, а також у стилі відносин викладача з педагогічним колективом. Імідж студента розглядається як важливий аспект його майбутнього професіоналізму. При формуванні іміджу реальні якості тісно переплітаються з тими, які приписуються студентам оточуючими.

Слід звернути увагу на те, що імідж розкривається у двох аспектах:

1. З точки зору вимог до студента з боку суспільства (яким воно собі уявляє студента як носія морального досвіду);
2. З позицій самого педагога (яким він прагне представити себе, що він хоче про себе заявити суспільству)[9].

Отже, імідж – це штучна імітація або подання зовнішньої форми будь-якого об'єкта, особливо особи. Імідж людини — це думка про цю людину у групи людей в результаті сформованого в їхній психіці образу цієї людини, що виникла унаслідок прямого їхнього контакту з цією людиною або унаслідок отриманої про цю людину інформації від інших людей[7].

За рівнем розвитку іміджу студентів відокремлюють такі компоненти як соціально-прийнятний та оптимальний[3]. Також основними структурними компонентами іміджу студентів вузу є особливості умов і змісту навчання, особистісні особливості. Окрім цих компонентів виокремлюють також наступні: конституціональний (зовнішні дані, стать, вік, темперамент), особистісний (мотиваційний, когнітивний (Я - концепція студентів вузу), діяльний, комунікативний, життєва компетентність), соціально-психологічний (статус вузу, факультету, обраної професії та соціальної ролі студента). Також до структурних компонентів іміджу студентів відносять: внутрішнє «Я» (внутрішній образ студента, що відповідає обраному фаху і виявляється у його професійній культурі й мисленні) та зовнішній вигляд (засвідчує про ціннісні риси, які в гармонійному поєднанні з педагогічним артистизмом створюють позитивний образ), персональні характеристики (фізичні, психофізіологічні особливості, характер, тип особистості, індивідуальний стиль прийняття рішень), соціальні характеристики та ціннісні орієнтації студента.

Формування іміджу студентів відбувається у двох напрямках: зростанні когнітивної складності та соціальної спрямованості. Формування іміджу відбувається за наступними етапами: визначення цільової аудиторії, вивчення її віку, роду занять, розробка концепції іміджу, формування, впровадження і закріплення іміджу у свідомості людей[5].

За результатами наших досліджень, у студентів-випускників НТУ «ХП» показники співвідношення дійсного образу «Я-студент» та ідеального образу майбутнього фахівця, високі 87%, це означає, що студенти схильні усвідомлювати себе як носія позитивних, соціально бажаних характеристик, у визначеному місті задоволені собою. Далі, ми

запропонували студентам оцінити якості образу ідеального фахівця, в сфері їх діяльності. Студенти віддали перевагу таким показникам, як сила та оцінка власної особистості 45%, та 35% активності та оцінці. Отже, більшість студентів мають не до кінця сформований образ професіонала, на який треба рівнятися. Та все ж деякі студенти сприймають та розуміють образ майбутнього спеціаліста.

Таким чином, в процесі навчання відбуваються зміни, що наближають самосприйняття та самосвідомість студентів до образу Я, адекватного обраній професії.

На наступному етапі, ми визначали емоційні та ідентифікаційні характеристики іміджу студентів ВНЗ.

43% студентів мають позитивну ідентифікацію з власним «Я». Це говорить про те, що студенти наполегливі в досягненні мети, точні, відповідальні, з діловою спрямованістю, активністю, впевненістю в собі. На другому місці 27,5%, з позитивною ідентифікацією, виступає майбутнє професійне життя студентів, яке говорить про те що, студенти прагнуть реалізуватися у професійній, діловій сфері, ставлять перед собою завдання на майбутнє пов'язані з майбутньою професією. На третьому місці студенти віддають перевагу соціальному оточенню 20,%. На четвертому місці з 10% позитивною ідентифікацією студенти указують навчання. Ці результати говорять про те, що студенти мають позитивну, професійну направленість, гарне сприйняття соціуму, комунікативну спрямованість, усвідомлювання своїх соціальних ролей, зацікавленість в професійному становленні, але показники навчання не високі, звідси випливає те що, студенти повинні усвідомлювати важливе місце навчання у професійному становленні. Навчання є складовою до здобуття позитивного психологічного іміджу, бо дисциплінує студентів, дає змогу отримати знання важливі для професійного становлення.

На наступному етапі роботи, ми провели анкетування щодо питань пов'язаних з особливостями уявлення студентів, щодо формування позитивного психологічного іміджу. У визначенні поняття «імідж» 34,% студентів зазначили, що імідж – це враження (комплекс вражень, які справляє людина на оточуючих наближений до ідеалів людей), студенти у кількості 50% вважають, що імідж - це змістовна подача (компоненти особистості, які формують загальне позитивне або негативне відношення до людини), та 16,% зазначають, що імідж - це зовнішня подача (імітація або подання зовнішньої форми).

За результатами питання сприйняття міри активності особистості при будіванні позитивного психологічного іміджу студента ВНЗ, студенти зазначають, що 42% залежить від навчання та

діяльнісної сфери; 58% вважають, що залежить від професійних навичок.

Важливим в дослідженням є те, що 59% студентів вважають, що можна забезпечити розвиток позитивного психологічного іміджу студента ВНЗ шляхом просвітницької роботи 41% - сприятливими умовами навчання. Такі показники свідчать про впливання соціальних чинників на формування майбутнього спеціаліста. 92,5% вважають, що обов'язково необхідно створювати молодому випускнику позитивний, психологічний імідж. 60% студентів піклуються про створення свого іміджу, 35% піклуються недостатньо, 2,5% - не піклуються зовсім. При відповіді на питання: «Який має вплив психологічний імідж на подальше працевлаштування студента випускника?» студенти майже однаково 87,5% відповіли – «позитивно» (зазначивши, що від нього в більшості залежить успішність проходження першої співбесіди. 90% студентів хотіли б навчатися створювати психологічний імідж особистості, 10%, ще не визначилися.

Отже, необхідність створення позитивного психологічного іміджу існує. Достатня кількість студентів піклуються про створення свого психологічного іміджу, сприймає його позитивно, або нейтрально, вважаючи, що імідж впливає на подальше працевлаштування студента випускника. Також, студенти вказали, що хотіли б навчатися створювати позитивний, психологічний імідж особистості.

Актуальною на сьогоднішній день залишається проблема розвитку іміджу. Для розвитку професійної особистості були створені та надані рекомендації для студентів, одна з привабливих є робота з студентами-психологами кафедри Педагогіки та психології управління соціальними системами при реєстрації на сайті з працевлаштування.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Імідж – це цілеспрямований сформований образ адресований різним людям та є прийомом психологічного впливу на особистість, способом саморегулювання, самонавіювання, найважливішим елементом передстартової підготовки, необхідним атрибутом різних досягнень. В ньому відображається сукупність як реальних, так і очікуваних якостей.

Важливою умовою ефективності розвитку іміджу студентів вузу є спеціально-організована направленість навчального середовища на розвиток позитивного образу особистості студента і образу майбутнього професіонала.

Навчання студентів повинне бути спрямоване на підготовку професійно компетентних, конкурентоспроможних на ринку праці

фахівців, які усвідомлено вибрали вид професійної діяльності, мають професійні знання і можуть реалізовувати свій потенціал у певній діяльності, але найголовніше - навчилися розвиватися, правильно та уміло представляти свої професійні знання, навички та вміння щоб досягти успіху у вибраній сфері діяльності.

На наш погляд, серед найбільш загальних завдань, що стоять перед технічним університетом, можна виділити наступні:

1. Об'єднання зусиль професорсько-викладацького складу для того, щоб вуз випускав зі своїх стін вільних, освічених, професійно підготовлених, добре вихованих громадян;
2. Розширення кафедрями позааудиторного спілкування зі своїми студентами для підвищення інтересу до обраної професії, відчуття включеності в професійне середовище;
3. У вузі необхідно розробити єдину програму, проведення якої надасть можливість студентам значно покращити та розуміти свій імідж;
4. Реєстрація на сайті <http://job.profkom-khpi.org/> та робота з психологами-консультантами з працевлаштування;

Список джерел інформації: 1. Шепель В.М. Имиджология. Как нравиться людям. – М.: Народное образование, 2002. – С. 79. 2.Лернер П.С. Вектор реформирования содержания и имиджа общего и среднего профессионального образования. – 2006. – №2. – С. 46-48. 3.Почепцов Г.Г. Имиджология / Почепцов Г.Г. - К.: Ваклер, 2000.-378с. 4.Перельгина Е.Б. Психология имиджа: учебное пособие. / Перельгина Е.Б. - М.: Аспект Пресс, 2002, - 223 с. 5. Шепель В.М. Имиджология: секреты личного обаяния / В.М. Шепель. – М., 1994. – 320 с. 6 Маскалянова С. А. Формирование профессионального имиджа будущего социального педагога [Рукопись] : дис. канд. пед. наук / С. А. Маскалянова, 2005. – 203 с. 7. Деркач А.А. Имидж как феномен интересубъектного взаимодействия; содержание и пути развития [Текст] М.: «Интеллект-Центр», 2003. – 453с. 8. Горчакова В. Г. Имидж : розыгрыш или код доступа? / В. Г. Горчакова. – М. : Эксмо, 2007. – 208 с

Bibliography (transliterated): 1. Shepel V.M. Imidzhologiya. Kak nraivitsya lyudyam. – M.: Narodnoe obrazovanie, 2002. – S. 79. 2. Lerner P.S. Vektor reformirovaniya soderzhaniya i imidzha obschego i srednego professionalnogo obrazovaniya. – 2006. – №2. – S. 46-48. 3.Pocheptsov G.G. Imidzhologiya / Pocheptsov G.G. - K.: Vakler, 2000.-378s. 4.Perelyigina E.B. Psihologiya imidzha: uchebnoe posobie. / Perelyigina E.B. - M.: Aspekt Press, 2002, - 223 s. 5. Shepel V.M. Imidzhologiya: sekretyi lichnogo obayaniya / V.M. Shepel. – M., 1994. – 320 s. 6 Maskalyanova S. A. Formirovanie

professionalnogo imidzha budushego sotsialnogo pedagoga [Rukopis] : dis. kand. ped. nauk / S. A. Maskalyanova, 2005. – 203 s. 7. Derkach A.A. Imidzh kak fenomen intersubektnogo vzaimodeystviya; soderzhanie i puti razvitiya [Tekst] M.: «Intellect-Tsentr», 2003. – 453s. 8. Gorchakova V. G. Imidzh : rozyigryish ili kod dostupa? / V. G. Gorchakova. – M. : Eksmo, 2007. – 208 s

Грибова О.О.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМІДЖУ СТУДЕНТІВ ВИПУСКНИКІВ НТУ «ХП»

У статті розглядаються структурні компоненти і особливості формування позитивного психологічного іміджу студентів вузу. Досліджується психологічний імідж студентів. Описуються соціально-психологічні особливості іміджу студентів ВНЗ як суб'єктів освітнього процесу. Подано результати експериментальної перевірки соціально-психологічних компонентів іміджу студентів вузу та уявлень студентів щодо формування позитивного психологічного іміджу.

Ключові слова: імідж, соціально-психологічні особливості, професійна ідентифікація.

Грибова О.О.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИМИДЖА СТУДЕНТОВ ВЫПУСКНИКОВ НТУ «ХПИ»

В статье рассматриваются структурные компоненты и особенности формирования положительного психологического имиджа студентов вуза. Исследуется психологический имидж студентов. Описываются социально-психологические особенности имиджа студентов вуза как субъектов образовательного процесса. Представлены результаты экспериментальной проверки социально-психологических компонентов имиджа студентов вуза и представлений студентов по формированию позитивного психологического имиджа.

Ключевые слова: имидж, социально-психологические особенности, профессиональная идентификация.

Gribova Olga

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS IMAGE FORMATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY GRADUATES OF NTU "KPI"

The article examines the structural components and features of the formation of a positive mental image of university students. We study the psychological image of students. Describe the socio-psychological characteristics of the image of university students as subjects of the educational process. The results of experimental verification of the psychosocial components of image representations university students and students to create a positive mental image.

Keywords: image, social and psychological characteristics of professional identification.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2014

УДК 159.01

*Меліхов К.В.,
м. Харків, Україна*

ОСОБИСТІТЬ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Постановка проблеми. В розбудові державності чільне місце займає проблема кадрового забезпечення висококваліфікованими, цілеспрямовано підготовленими для професійної діяльності фахівцями.

Масштабність і складність процесів політико-економічного реформування України потребують прискореного формування та оновлення управлінської еліти, залучення до системи управління на всіх рівнях енергійних, компетентних та ініціативних кадрів нової генерації. Отже, політичні та економічні процеси реформування влади та суспільства зумовлюють активність досліджень якісних характеристик керівників у системі державного управління, особливо на найвищих посадах та забезпечення їх найкращих якостей.

Аналіз останніх праць та публікацій. Різні питання еліт досліджуються у працях Г.К.Ашина, С.Й.Вовканич, Р.В.Войтович, О.А.Воронька [2], А.М.Гаврилюка [3], О.В.Гаман – Голутвіної, Н.Т.Гончарук, А.О.Гошко, Г.А.Дмитренко, Ю.В.Конотопцевої, Б.Л.Кухти, М.М.Логунової [6], В.І.Лугового [7], Н.Р.Нижник, Л.Е.Орбан-Лембрик [9], М.І.Пірен [10], А.П.Рачинського, Т.Л.Ріктор [11], Н.Ф.Селютіної, С.М.Серьогіна, Н.Г.Теплоухової, В.А.Шахова та інших науковців.

Мета статті – підкреслення проблеми кадрового забезпечення та можливі шляхи її вирішення .

Виклад матеріалу.

Сучасна система управління кадрами зазнає змін. Необхідність таких перетворень викликана тим, що адміністративно-командна система та ідеологія, яка знаходиться в її основі, прийшли в очевидне протиріччя з вимогами політично-економічного розвитку країни. Дана ситуація призвела до того, що, в даний час, стає актуальною проблема пошуку нових підходів і принципів до управління персоналом організації, а зокрема до системи її кадрового забезпечення. Масштаби і складність зазначених завдань потребують прискореного формування та оновлення управлінської еліти, залучення до системи управління на всіх рівнях енергійних, компетентних та ініціативних кадрів нової генерації.

«...З результатів системного аналізу процесів суспільного – політичного і соціально – економічного розвитку країни протягом усього періоду її існування як незалежної держави випливає, що причиною переважної більшості всіх проблем і ускладнень стала якраз криза управління» [1;79].

Є декілька причин цієї кризи:

1. Неспроможність певної частини керівників, які були виховані радянською суспільно – політичною системою, ефективно працювати в нових умовах.

2. Відплив ще з радянських часів значної частини талановитих керівників до Москви, що спричинило кадровий дефіцит на місцях.

3. Відсутність у більшості керівників (85-90%) належної гуманітарної, управлінської і психолого–педагогічної підготовки. Сучасність вимагає від керівника володіння арсеналом психолого–педагогічних засобів впливу на людей (наприклад, навичками ділового і особистісного спілкування).

4. Незмінна практика добору людей за анкетними даними.

5. Патерналістський підхід значної частини людей, працюючих в облдержадміністраціях та органах місцевого самоврядування. Таким працівникам бракує ініціативи, вони не готові брати на себе відповідальність за прийняття і реалізацію конкретних управлінських рішень.

«Саме недостатній рівень професійної підготовки, загальної політичної культури державних службовців... негативно впливає на виконання ними владних повноважень на місцях, покладених на них управлінських функцій» [7;9].

Реформування державної служби потребує нової моделі керівника, який насамперед орієнтується на цінності демократичної правової і соціальної держави, служіння народові України, дотримується морально-етичних норм, здатний ефективно виконувати покладені на нього функції, що й актуалізує проблему пошуку оптимальної моделі керівника в системі державної служби.

В наукових дослідженнях [5] виділяють три умовних типа керівників:

1. Керівник –руйнівник. який діє на основі власного розуміння посадових інструкцій та законів і створює навколо себе своєрідний інтелектуальний вакуум – постійно витискує здібні, творчі особистості. Наслідками такого менеджменту є дезорганізація, руйнування колективу і придушення творчої ініціативи.
2. Керівник –в'язень минулого досвіду. який переймається тільки тим, як утриматися при владі та задовольнити власні потреби й інтереси.
3. Керівник – фасилітатор, (від англ. facilitate – допомагати, полегшувати, сприяти), який зорієнтований на співробітництво та розвиток.

Існує інша типологія керівників і лідерів у сфері державного управління, за якою виділяють 12 основних типів керівників: авторитарний, демократичний, креативний, бюрократичний, активний, пасивний, професійний, загальний, егоїстичний, “трудолюбивий”, “нероба”, “господар”. Для контексту взаємодії лідера і колективу характерні 10 типів лідерів, що мають такі образи: “суверен”, “ватажок”, “тиран”, “організатор”, “спокусник”, “герой”, “поганий приклад”, “кумир”, “ізгой”, “цап-відбувайло” [4]. В управлінській культурі загалом, як стверджують науковці, наявні чотири типи керівників: “майстри”, “борці з джунглями”, “люди компанії”, “гравці”. Крім того, в управлінській практиці поширені й такі типи керівників: “штабісти”, “борці за справедливість”, “орачі”, “імітатори”, а також виокремлюють дві групи типів керівників: “опорні” – люди, які становлять ділову основу організації, і “ажурні” – “прикраса” організації, люди, які створюють фон, але не є опорою організації.

На підставі домінування тих чи інших ознак керівника можна зарахувати до того чи іншого типу, що насамперед характеризує його з точки зору володіння ним певних якостей і застосування стилів керівництва як показників його успішності. Однак слід зазначити, що для успішної роботи керівник має виконувати специфічні функціональні ролі: лідера, експерта, аналітика, арбітра, стратега, психолога, ідеолога та ін. Головною роллю, звісно, є роль лідера.

Роль керівника-лідера в колективі є дуже важливою, оскільки саме від нього залежить груповий консенсус, професійна динаміка, якість комунікації, успіх у роботі, морально-психологічний клімат та багато інших факторів становлення й розвитку колективу і кожної особистості в ньому. Сьогодні вчені підкреслюють той факт, що природні дані – це лише частина загальної картини формування лідерів, тобто лідерство – якість більш набута, ніж вроджена. Задатки лідера – це внутрішній потенціал, який необхідно спрямовувати в потрібне русло. Насамперед лідер повинен мати інтелект, позитивно ставитися до людей та поєднувати в собі такі якості, як сміливість і здоровий глузд. Серед факторів, що створюють дійсного лідера, виділяють: культуру й освіту; здатність долати стереотипи; знання свого схованого потенціалу.

Відомо, що лідерство, складається з таких компонентів: емоційного, ділового та інформаційного. “Емоційний” лідер – це людина, до якої співробітник може звернутися з особистими проблемами, за порадою, співчуттям. З “діловим” лідером добре працюється, він може організувати справу, налагодити необхідні ділові взаємозв’язки, забезпечити успіх справи. До “інформаційного” лідера усі звертаються з питаннями, оскільки він ерудит, може пояснити суть справи, допомогти знайти потрібну інформацію. Найкращим, безумовно, є той керівник-лідер, який поєднує всі три компоненти [4].

Дослідники акцентують увагу на тому, що сучасне управлінське лідерство – це:

- сфера взаємодії (а не особистісних рис);
- продукт взаємовідносин у форматі “суб’єкт управління – об’єкт управління – послідовники”;
- міжособистісний (а не особистісний) феномен;
- подія (а не риси) характеру [4].

Розвиток саме лідерських якостей керівних кадрів є на сьогодні однією з найактуальніших проблем державного управління, оскільки далеко не всі керівники – лідери. У західній науці виокремлюють такі відмінні ознаки лідерів і керівників:

- керівники шукають сумлінних виконавців, а лідери – однодумців;
- керівники не вибачають помилок ні собі, ні іншим, а лідери переважно визнають свої помилки і не бояться відкрито вживати необхідних заходів для їх виправлення;
- керівники вважають, що підлегли навіть з високою компетенцією неспроможні виконувати роботу без контролю і вказівок згори. В основі роботи лідера лежить принцип рівності;

- керівники намагаються створити собі позитивний імідж, хоча це не можливо через конфліктну природу відносин між керівниками і підлеглими. Лідери цінують повагу колег, наділені репутацією людини з високою етикою, з повагою ставляться до працівників, захищають їхні інтереси. Працівники вдячні лідерам і всіляко їх підтримують [9].

Сучасний керівник у системі державної служби України має розвиватись як:

– **особистість**, яка володіє багатим морально-культурно-гуманістичним потенціалом, має властивість впливати на людей емоційно, є носієм певної культури, що спрямована на гармонізацію взаємовідносин у колективі та культивує відповідальність;

– **лідер**, який має харизму, викликає довіру, продукує ідеї, вміє переконувати й об'єднувати навколо себе людей для досягнення загальних цілей; забезпечує розвиток;

– **реформатор**, який володіє стратегічним мисленням; ініціює перетворювальні дії, здатний до здійснення модернізації системи державної служби; спроможний долати стереотипи, має властивість забезпечувати вагомими аргументами для дій;

– **фасилітатор**, який вміє організовувати процес колективного розв'язання проблем у своєму колективі; приймає оптимальні рішення та несе за них відповідальність; допомагає підлеглим та сприяє роботі в команді; створює дух солідарності й співробітництва;

– **інтелектуал**, який володіє відповідним рівнем освіти і професіоналізму, здатний створити атмосферу інтелектуальної колегіальності, впливає на розум людей.

Формування відповідного складу керівного корпусу державного управління – одне з найважливіших завдань сучасного періоду. Одна з ключових проблем підвищення ефективності кадрової політики держави – недооцінка складнощів, пов'язаних з подоланням командно-адміністративної системи. Установлення відповідності чинного законодавства та структури кадрової служби вимогам сьогодення, визначення основних напрямів їх гармонізації, виділення соціально-психологічних чинників є істотним кроком на шляху підвищення ефективності кадрової системи в органах державного управління. Таким чином, логічним наслідком послідовного здійснення сучасної державної політики України є критичний перегляд кадрової політики: визначення її особливостей, законодавчої бази, організаційної структури.

Для успішної реалізації ефективної кадрової політики в державному управлінні необхідна перебудова управлінської ідеології. Це потребує плідного використання такого інструментарію, який би давав змогу надійно і об'єктивно виявляти рівень професіональної та

управлінської компетенції працівників, перевіряти їх відповідність посадовим вимогам. Орієнтиром для практики тут можуть і повинні слугувати напрацювання науковців, які запропонували низку моделей добору керівників за їх типологією, стилями керівництва тощо.

В наукових дослідженнях пропонується поєднання і використання трьох груп основних механізмів:

1. Організаційно – економічний механізм, який включає вибір належної структури управління, раціональний розподіл функціональних обов'язків і повноважень, упровадження ефективних управлінських технологій, нормативне правове і інформаційне забезпечення.

2. Соціально – психологічний механізм, який включає створення і підтримання сприятливого психологічного клімату для кожного працівника. Поряд з цим, регулярне застосування психодіагностичних засобів (опитувань, тестів, бесід, інтерв'ю тощо) для визначення реального розвитку тих чи інших професійно значущих особистих рис та якостей.

3. Психолого – педагогічний механізм, який включає систему вхідного контролю працівників(співбесіду, перевірку рівня професійних знань, систему регулярної перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, формулювання і дотримання організаційної культури і філософії управління, виховання персоналу, яке здійснюється керівниками безпосередньо в процесі виробничої діяльності [1].

Соціально-психологічний портрет сучасного керівника мають характеризувати якості трьох основних груп: морально-етичні, професійно-ділові та особистісні, які певним чином взаємотранслюються між собою.

Із урахуванням цих трьох груп якостей важливо вивчати відповідність керівника (претендента на керівну посаду) кваліфікаційним вимогам, що пред'являють посадою, формувати відповідні професіограми, у яких, з одного боку, будуть враховані вимоги до особистих якостей керівників, а з другого - відповідні вимоги щодо знань, умінь, навичок, здібностей, необхідних для якісного виконання завдань державного управління.

Виходячи з викладеного, способами підвищення ефективності державної кадрової політики може стати:

– державна кадрова політика, що має стати багаторівневою і охоплювати усі рівні: центральний, регіональний, місцевий (муніципальний) для вираження специфіки потреб і можливостей органів влади цих рівнів. Саме тому було б доцільно розробити державні програми кадрового забезпечення окремо для

органів державної влади та органів місцевого самоврядування, в яких визначити шляхи, механізми і фінансові джерела вирішення найактуальніших стратегічних завдань;

– класифікація етапів проходження державної служби: адаптаційного; етапу високопрофесійного виконання обов'язків на державній посаді; інноваційного, властивого службовцям з підвищеним рівнем інтелектуального розвитку, які віддають перевагу нестандартним підходам до вирішення службових завдань, пошуку і впровадженню нововведень в управлінську діяльність; етапу прийняття і реалізації рішень. Виділення таких етапів у проходженні служби сприяє якісним змінам в об'єкті управління, оскільки значно підвищує його коефіцієнт корисної дії. Ще один етап – завершення проходження державної служби. На цьому етапі державний орган повинен виявляти зацікавленість у максимальному використанні знань і досвіду кожного службовця в інтересах справи, запозичувати досвід зарубіжних державних служб, де службовців старших вікових груп переводять на посади з меншим обсягом повноважень, зберігаючи чи навіть збільшуючи їхнє грошове забезпечення, що дає можливість людині поступово підготувати себе до переходу на пенсію;

– створення чіткого механізму відповідальності державних службовців шляхом їх інформування про цілі та завдання установ, організацій, в яких вони працюють, та оцінювання виконаної роботи;

– налагодження конструктивної взаємодії між державними службовцями з урахуванням науково обґрунтованих теорій і концепцій, спрямованих на їх організаційну ідентифікацію;

– посилення правових гарантій, матеріальної і моральної захищеності державних службовців при виконанні професійних обов'язків;

– перегляд і вдосконалення розподілу посадових обов'язків, подолання дублювання повноважень;

– налагодження відкритого добору й розстановки кадрів шляхом створення всеукраїнського банку даних про наявність вакантних посад в органах державної влади та їх періодичної ротації.

Література. 1. В.М.Бабаєв, О.С.Пономарьов, О.Г.Романовський. Психодіагностика у системі державного управління і місцевого самоврядування. 2. . Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління :навч. посіб. / О.А.Воронько. - К.:Вид-во УАДУ, 2000. - 156 с. 3. Гаврилук А. М. Природа резонансного лідерства та якісні ознаки сучасного лідера-управлінця / А. М. Гаврилук - Режим доступу :

<http://www.academy.gov.ua/ej6/txts/07gamslu.htm> 4. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; [редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін.]. – К. ; Одеса : НАДУ, 2013. – Т. 2. – 348 с. 5. Кнорринг В. И. Основы искусства управления : учеб. пособие / В. И. Кнорринг. – М. : Дело, 2003. – 328 с. 6. Логунова М. М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності /М. М. Логунова. - К. : Центр інституц. розвитку держ. служби, 2006. - 256 с. 7. Луговий В.І, Князев В.М. Проблеми кадрового та наукового забезпечення місцевого самоврядування в діяльності Української Академії державного управління при Президентові України // Теорія і практика управління соціальними системами. -2001.-№1.-с.9-20. 8. Орбан-Лембрик Л. Е. Морально-психологічні джерела управління / Л. Є. Орбан-Лембрик // Наукові праці МАУП. Вип. 4 : Соціально-психологічні проблеми вдосконалення управлінської діяльності. - К. : МАУП, 2002. - С. 16-20. 9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.:Академвидав, 2003. – 568 с. 10. Пірен М.І. Українська еліта і проблеми модернізації суспільства. Незалежний культурологічний часопис "Г" / М.І.Пірен. - Режим доступу :<http://www.ji.lviv.ua/vidhuky/about-ukr.htm>. 11. Ріктор Т. Роль системи освіти у формуванні управлінської еліти держави:проблеми та перспективи. - Режим доступу : riktort_httpwww.nbu.gov.ua/portal/soc_gumpeddysk2009_5riktor.pdf. 12. Цветков В. В. Демократія - Управління - Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства / В.В.Цветков, В.П.Горбатенко. - К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. - 348 с.

Bibliography (transliterated): 1. V.M.Babaev, O.S.Ponomar'ov, O.G.Romanovskij. Psihodiagnostika u sistemi derzhavnogo upravlinnja i misceвого samovrjaduvannja. 2. . Voron'ko O. A. Kerivni kadri: derzhavna politika ta sistema upravlinnja :navch. posib. / O.A.Voron'ko. - K.:Vid-vo UADU, 2000. - 156 s. 3. Gavriljuk A. M. Priroda rezonansnogo liderstva ta jakisni oznaki suchasnogo lidera-upravlincja / A. M. Gavriljuk - Rezhim dostupu : <http://www.academy.gov.ua/ej6/txts/07gamslu.htm> 4. Derzhavna sluzhba : pidruchnik : u 2 t. / Nac. akad. derzh. upr. pri Prezidentovi Ukraїni ; [redkol. : Ju. V. Kovbasjuk (golova), O. Ju. Obolens'kij (zast. golovi), S. M. Ser'ogin (zast. golovi) ta in.]. – K. ; Odesa : NADU, 2013. – Т. 2. – 348 s. 5. Knorring V. I. Osnovy iskusstva upravlenija : ucheb. posobie / V. I. Knorring. – М. : Delo, 2003. – 328 s. 6. Logunova M. M. Social'no-psihologichni aspekti upravlins'koї dijial'nosti /M. M. Logunova. - K. : Centr

institut. rozvitku derzh. sluzhbi, 2006. - 256 s. 7. Lugovij V.I, Knjazev V.M. Problemi kadrovogo ta naukovogo zabezpechennja miscevogo samovrjaduvannja v dijalnosti Ukraïns'koï Akademii derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraïni // Teoriya i praktika upravlinnja social'nimi sistemami. -2001.-№1.-s.9-20. 8. Orban-Lembrik L. E. Moral'no-psihologichni dzhherela upravlinnja / L. E. Orban-Lembrik // Naukovi praci MAUP. Vip. 4 : Social'no-psihologichni problemi vdoskonalennja upravlins'koï dijalnosti. - K. : MAUP, 2002. - S. 16-20. 9. Orban-Lembrik L. E. Psihologija upravlinnja : posibnik / L. E. Orban-Lembrik. – K.:Akademvidav, 2003. – 568 s. 10. Piren M.I. Ukraïns'ka elita i problemi modernizacii suspil'stva. Nezalezhnij kul'turologichnij chasopis "I" / M.I.Piren. - Rezhim dostupu :<http://www.ji.lviv.ua/vidhuky/about-ukr.htm>. 11. Riktor T. Rol' sistemi osviti u formuvanni upravlins'koï eliti derzhavi:problemi ta perspektivi. - Rezhim dostupu : riktor_http://www.nbuv.gov.ua/portalsoc_gumpeddisk2009_5riktor.pdf. 12. Cvetkov V. V. Demokratija - Upravlinnja - Bjurokratija: v konteksti modernizacii ukraïns'kogo suspil'stva / V.V.Cvetkov, V.P.Gorbatenko. - K. : In-t derzhavi i prava im. V. M. Korec'kogo NAN Ukraïni, 2001. - 348 s.

К.В.Мелихов

ОСОБИСТІТЬ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

У статті аналізуються проблеми кадрового забезпечення.

Показані причини кризи управління. Запропоновані способи підвищення ефективної кадрової політики.

Ключові слова: керівник, лідерство, кадрове забезпечення, управління кадрами, професійна компетенція, кадрова політика.

К.В.Мелихов

ЛИЧНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В статье анализируются проблемы кадрового обеспечения. Показаны причины кризиса управления. Предложены способы повышения эффективной кадровой политики.

Ключевые слова: руководитель, лидерство, кадровое обеспечение, управление кадрами, профессиональная компетенция, кадровая политика.

К. Melikhov

PERSONALITY OF LEADER AS PRE-CONDITION OF EFFECTIVE SKILLED POLITICS

The problems of the skilled providing are analysed in the article. Reasons of management crisis are shown. The methods of increasing of effective skilled politics offer.

Keywords: leader, leadership, skilled providing, management by shots, professional competence, skilled politics.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

UDK 159.99:371.13

Moroz M.V., Varkaus, Finland

Laamanen R.V., Varkaus, Finland

CONCEPTUAL GENERALIZATIONS AS FOR THE CONTENT OF INDIVIDUAL SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY DEVELOPMENT AS A LEADER

Social and psychological aspects in the development of a personality of a leader got not only a complex and multifaceted structure, but also a multi-vectoral practices of its manifestation. Almost each of the directions of the leader's personality development can be seen through the prism of social and psychological status of both the object and subjects that affect its development. The question is in the power of the relevant impacts and their significance for the development of the individual leader.

First, you must specify the objects and the process of development of the leader's personality and find out the nature of the development process, ie, to determine which changes of the object we can consider as development. It should be noted that this interpretation of the category of "development" depends ultimately on the content of social and psychological characteristics of the corresponding transformations. According to G.S. Kostiuk, "development is a continuous process, which results in quantitative changes of human beings, that is, increasing and decreasing some of its other features (physical, physiological, mental, etc.). But he is not limiting it to quantitative changes in growth, that are already there, but it includes qualitative changes. Quantitative changes lead to the emergence of new qualities, i.e. signs, features that are formed during the development itself, and the disappearance of the old ones. Development is when there comes something new and at the same time old is dying away [10, p. 27]. We find it interesting, that the definition mentioned above does not include gain on the direction of development, so it is not clear whether we should consider as development those "changes in human beings", whose content is not associated with improvements in quality (state) of the object or whether the development of regressive changes. It is clear that the development is not only a change (set of changes). Determining the nature of this analysis, it can be based on different types of universal relations expressed in the laws and categories of dialectics. G.S. Kostiuk quite rightly appeals to the "new birth" and the "qualitative change", even though such changes are not always development. For example, cyclic (repetitive) processes are unlikely development. Rather, the basis of the changes imposed aimed at updating the system and affect its

structural and functional transformation. In philosophical dictionary concept of "development" is presented as a natural qualitative changes in material and ideal objects, which are characterized as irreversible and directed. [13, p. 492]. Within scientific thought, the dominant point of view is that development is a process of long, irreversible, progressive, and above all, non-linear changes in relatively large intervals (e.g. evolutionary change, social and economic changes transforming the means of production, etc.). According to Gorlach M.I., among the most important characteristics of the development process, there should be pointed out the next ones: non-linearity, multi-variantive (alternative), stochasticity, unpredictability, constructive role of chaos (disorder), randomness in the occurrence of new [4]. So, under development, at least within this publication, we understand "non singular transformations in order to achieve the best (and therefore stable) state of the system and the process that does not stop in time, the flow of which does not happen consistently and continuously, often goes abruptly overcoming various depth and crisis" [3]. In the context of the foregoing, we conclude that the basis of social and psychological aspects of the individual charged with evolutionary change in its quality with regard to the principles of self-organization and synergy in the functioning of complex social systems. One of the conditions for the successful development of an individual as a leader is the principle of coherence, i.e. subject of the development management process must find areas of self-development and ensure the proper object of focus in the context defined trends that change its quality. The given above observation has fundamental substantial load due to the need to develop an individual program of personal development as a leader. It is clear that such a program can not be universal, as the future leader is first and foremost a person, and therefore has a sufficient level of his own "I". However, it should be understood that the training program for future leaders, given the specificity of the educational process, can be individual for each of the participants in the respective application, because the development of the individual leader is usually within a study group. Interestingly, the study group performs for future leaders as both subject and object of the educational process. This is due to the fact that the future leader of the group can use the group to test some managerial and communication technologies. In turn, the group considers its members in the light of the status in the system. It should draw attention to the existence of a certain contradiction. On the one hand, a member of a group (the future leader) has a play-like leader status in relation to other members of the group, on the other, he is a part of the environment with the playing status of the leader of another member of the study group. Constant change of roles on the one hand promotes communication abilities of the individual, and on the other - affects the dynamics of leadership development. For example, if you compare the time when the subject of the educational process is in the game and has the status of a leader with the time in the status of an element of an interactive environment, while some another party to the curriculum has the playing

status of the leader, we can state that the person most of the time to develop their own leadership skills in the status of subsystem element that ensures the development of other participants in the training program. So, returning to the issue of specifying objects and actors in the process of personal development as a leader and clarify the nature of the development process, we can formulate the following preliminary conclusions:

- Interactive environment of formation and development of the personality of a leader has a strong social and psychological context (as an interactive environment is considered a social system, which in itself makes the presence of a specific set of motivational, psychological, communicative conflicts etc.);

- Development of the individuality of a leader is within a constant change in social status and roles of the object (e.g., an object of the leader's personality can be seen through the prism of status as object and subject of the learning process);

- Development of the leader's personality can be seen through the lens of immediate personal development and in the context of the environment within which actually changes the quality characteristics of the object;

- Including social and psychological aspects of the leader's personality, there should be allocated primarily those that are directly related to the personality of the leader of the future, that is natural with respect to his own "I" (the principle of coherence);

- Taking into account the non linear development processes within the new acquisition as a social object management (future leader) should take into account the specific risks, the content of which is due to the uncertainty of the actual results in the context of comparing them with the expected (subject of the leader's personality, despite the fact proven methods of training (development), may get a new quality of an object with properties that do not meet a predetermined standard);

- The most powerful impact on the socio-psychological characteristics of the individual leader, in our opinion, provides immediate environment (interactive environment) object, which actually creates the appropriate requests for certain as a future leader and adjusts the power of manifestation.

Secondly, within the pedagogical scientific thought there are traditionally isolated and distinguished three types of development - physical (development of the body, certain quantitative and qualitative changes based on biological processes), mental (characterized by the development process and the formation of the human psyche) and social (distinguished by the process of mastering human social experience, such as language, moral

character, etc.) [11]. Each of these areas in the context of the subject of our attention, deserves special attention of researchers. However, it is clear that it is the latter two areas are critical in the formation of new qualities of future leaders. An interesting feature of the manifestation of the social and psychological aspects of the leader's personality is their binding to the corresponding stage of personal development and becoming her personal "I". Thus, we have rightly question the content of which is related to the definition of the period of life when the formation of leadership skills is most effective. The answer is not simple and straightforward, as a person throughout life can (is able) to change (adjust) their qualitative characteristics. However, the change usually does not happen by itself, but as a response to changes in operating conditions of a facility. According to Kuzmynskiy A.I., the driving force of development is the result of contradictions between the physical, social and psychological needs of man on the one hand and the existing level of physical, mental and social development on the other. The driving force is reflected in increased physical and social and mental activity of the individual, which aims to develop quality systems required to meet the specific needs [11]. So, for this question about the timing of formation of leadership skills may be filed in a plane ascertain period of life when the social and mental activities have the maximum level of its manifestation. However, regardless of the answer to this question, we must realize that the contradiction between the physical, social and mental human needs exist throughout life, although the power of manifestation, in our opinion, is not the same, and therefore the development of leadership skills personality can be linked to different periods of his person's own "I" development.

R. Burns defines the conception of "I-concept" through a set of ideas and attitudes of the individual aimed at himself, coupled with their assessment [1], and hence the development of the "I" can be seen through the prism of social experience of the individual. Acquisition of the first social experience of man is in its infancy, which gives rise to the definition of this period as the main leader for identity formation. However, in childhood the human cannot answer the question "Who am I?", "What I have to be?" or even formulate them according to the philosophical context of their contents. Thus, the problem of formation of leadership skills, despite the undisputed fact its manifestation in childhood is likely to be considered within adolescence. It is in adolescence when "there is formation of a human as a personality, when a young man, having a difficult way ontogenetic identification and assimilation to others gained strong social personality, capacity for empathy, active moral attitude to people, to himself and to nature, etc." [12]. Thus, the most powerful leadership development in the

individual takes place in adolescence. In a rather simplified way we can say that the initial formation of leadership skills occurs in childhood, while their development - in youth. The above argument should not be considered in contradiction to the fact that the relevant leadership development occurs in adulthood. The question is only in the dynamics and efficiency of such development. Recall that adolescence - the period of life between adolescence and adulthood age. In the scheme of ontogeny age periodization adopted by the VII USSR All-Union Conference on the problems of the aging morphology, physiology and biochemistry, adolescence was defined as 13-16 years for males and 12-15 years for girls and youth - as 17-21 years for boys and 16-20 years - for women [9, p. 8]. However, many researchers drew attention to the need for integrated test, which is based on a person's age is not, and above all the results of its social formation and development [6, p. 7].

So, returning to the issue of social and psychological aspects of the leader's personality development process, we can formulate the following preliminary conclusions:

- Social and psychological development of the individual's personality of the leader are connected with the time period of socialization and the intensity of its passage (here we have to understand the dialectic relationship between the influences of a leader, as a subject of the process of forming the leadership skills of team members, on the socialization of the objects of management activities and influences on the process of socialization on the development of a subject and an object of forming leadership skills);

- Psycho-social features of the leader's personality development associated with the process of identifying and implementing competitive advantages of a specific individual (here should be taken into account, that the temperament of man and his psychological type largely determine the presence of a critical mass of skills which under certain conditions can be developed to level of leadership skills: personal skills (the ability to control oneself); relations skills (ability to understand people, to encourage them and interact with them); strategic thinking skills (the ability to formulate goals and objectives with taking into account the state of the object and the business environment) , systems thinking skills (ability to systemic, critical and creative thinking) [5, pp. 25-26]).

- The development of the leader's personality is largely influenced by the beliefs and values of the individual, because it needs a conscious system, that not only determines the direction and nature of its behavior, but

also the ability to influence some social objects in the organization of their activities in order to achieve these goals.

Thirdly, the study of the psycho-social aspects of the leader's personality is hard to imagine without finding out the place and role of public institutes and institutions in shaping the quality of the new object of management (the leader's personality), so forming the request of the society on certain transformations (public, social, economic, etc.) and entities able to provide enough significant impact on the development of the individual leader. Within this part of the publication we turn our attention to the influence of social environment on individual aspects of the leader's personality. It should be noted that some aspects of this complex and multifaceted issues were considered by us in the previous lines of research. However, given the significance of the effects of social institutes and institutions on the quality of future developments and their main subjects (leaders), that problem deserves a separate field of scientific research. Taking into account the definition of an institution that has been given by A. Bogdanov as a "system of interconnected individual mental forms that promote socially useful labor actions" [2, p. 158], we can assume that the social and psychological aspects of the leader's personality are not only the result of the institutions, but also the source of their origin (the leader influences the development of institutions that in turn - lead to the development of quality characteristics of the leader). A definition of more academic content was given by Inshakov O.V., which states that "Institutions are social forms of typing functions of the business entities, that determine their status and role in the production system of social life and relations and form a system of functional structure of society" [7, p. 46]. Institutions may be considered as a source for the formation of the Institute (meaningful basis) or institute a form of specific institutions. The institution itself is rather an abstraction that takes the form of a (value) only in the context of a particular action. In accordance with the foregoing definition, the status of a leader may be submitted in the form of some institutions, and hence there is the possibility to ensure its formation and development. It is logical that the status of the leader is the result of functioning of certain institutions (family, society, state, etc.) and thus have a contradiction, the content of which is fed through the perception of institutions as a source for the emergence of institutions (leader status). However, it should be understood that, depending on the size of their positioning, one and the same phenomena can be submitted both as an institution and as an institute. So, a situation in which the source institution for leadership (leader status) is the institute of leadership. This point of view can be confirmed by researches of U.V. Karpets who noticed that "Leadership Institute is one of the main components

of effective management" [8, p. 157]. Quite similar scientific position on the importance of leadership institute towards its institutions can be found in work of Shityuk M.M. According to the scientist "Leadership Institute is closely linked to the principle of leadership and contained in recognizing legitimate hierarchical way of life of the whole society, which is characterized by the presence of power, domination, centralization of autonomy" [14, p. 69]. Thus, the institution of leadership, along with the institutional environment is a direct participant in the formation and development of the institutions of leadership, which in turn is regarded as the quintessence of relevant personality traits.

So, returning to the issue of the place and the role of public institutes and institutions in the forming of social and psychological aspects of the leader's personality, we can formulate the following preliminary conclusions:

- The phenomenon of leadership can be discovered in two planes, which are dialectically connected in meaning but not identical in the direction of display, namely: leadership as an institute; leadership as an institution;

- Public and state institutes and institutions have a direct influence on the formation not only on the environment as the basis for the formation of community needs on the characteristics of leadership skills, but also directly to the institute and the institution of leadership (acquiring the leader status by a person queries in the context of society's request for particular socio-psychological (qualitative) characteristics);

- The institute (institution) of leadership has direct relationship with the phenomenon of freedom, which can be considered as a basis for the development of most of the typical characteristics of a leader, because freedom, under certain circumstances, is the basis for the emergence of inequality (violation of equality).

Taking into account the above, we are able to formulate the following main conclusions.

1. Among the main subjects in the process of leader's personality development, there should be distinguished: immediate environment (just the personality of his own "I", family, friends, training (labor) group, community, society, state organs and local self-government, institutional environment in its unity with institutes and institutions). Each of the above mentioned entities influence the formation and development of the individual leader and has its share within the relevant process, but the most important content in the context of social and psychological aspects of the leader's personality, in our opinion, is the person itself, the family and the direct environment of the individual. The main objects of the development of the individual leader should highlighting the human's personal "I" at the macrolevel and business

environment at the mesolevel. In addition, under certain restrictions, at the macro level, the quality of the object can be considered including the institutional environment that shapes corresponding to the individual needs and determines the directions of its development.

2. Social and psychological characteristics of the leader's personality must be considered in the context of the overall development of the human "I" in the principle of coherence and consistency in perception of the content transformation into individual personality characteristics. Personal development as a leader would be effective only when the efforts of personality development will be coordinated with specific areas of self-identity. In addition, the content of the mechanisms of managerial influence must meet the content system of value orientations of the object, as in the case of conflicts between the relevant system (system of value orientations of individual and system management mechanisms influence), the transformation of the individual quality characteristics will not gain signs of development. The above argument has some limitations, the content of which is due to fundamental differences between areas and to implement power management entity within different form of manifestation of organizational management.

3. The nature and dynamics of social and psychological characteristics of the leader's personality development are closely associated with the content and period of socialization and, consequently, of the ages of person's life. The most dynamic development of the leader's personality and its social and psychological characteristics occurs in adolescence, although initial formation and development of the most common qualities of leadership, of course, begins in childhood. It is in adolescence when happens the formation of conditions for effective development of common social and communicative qualities of identity and leadership development. This is due to the fact that in adolescence personality specifies most conventional social practices, namely the change in status of adolescent youth status (change system values and mechanisms of their popularization and protection); approach to the world of adults and their perception of the world system (formation of a new consciousness and new qualitative characteristics); increase in individual freedom and responsibility (development of mechanisms of deterrence and self-preservation and assimilation practices of basic social rights model positioning in the environment) and so on. Among the main factors that influence the formation process of leadership skills of the individual in adolescence, it is necessary to identify those, content of which is related to the peculiarities of anatomical and physiological, and psychological human development. However, remember that leadership traits

are innate, although their development is largely dependent on the level of self-identity and desire for leadership.

4. Institutes and institutions play a significant role in the formation and development of the individual leader. The closest to the personality of a future leader is the institution of the family and therefore its impact is most effective, especially during primary socialization. However, it is understood that the assimilation of individual social practices (practical mastery of social experience) ensures the development of the human "I", usually positioning it independent from the institution of family, and hence its effect over time becomes less noticeable and significant. The growing own "I", as primarily a psychological category is the result of a long process of personal development, namely its individuality and uniqueness. Formation of human understanding of themselves and the world (subjective understanding of themselves and vision of itself in the social world) is possible only by understanding the results of the place and role of other images (images of the own "I" of other people) in social interaction. It is clear that the institution of the family eventually loses its influence on the development of individual leadership skills while the institution of society and its individual representatives who becomes not so important.

5. In reviewing the content of individual socio-psychological characteristics of the individual leader should pay attention to the secondary public institutions (in the preceding paragraph, we noticed only the primary social institutions, namely the family and socialization practices). In our opinion, folklore, art, principles of social and economic life, mythology, religion, etc. play a significant role in shaping the social and psychological aspects of the individual leader. That tradition and worldview of social and economic life, the formation and development of which is within a certain religious and cultural doctrines largely determine not only vectors of human own "I" of a particular individual, but also the content and practices of the relevant institutional environment as a basis for formation of personal identity.

Among the promising areas of research of this issue, the most promising, in our opinion are those, content of which is related to the peculiarities of formation and manifestation of the content of individual socio-psychological characteristics as an individual leader within the major religious and cultural doctrines of power, taking into account the effect of individual institutions.

Список літератури: 1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Бернс Р.; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986. – 449 с. 2. Богданов А.А. Основные элементы исторического взгляда на природу /

Богданов А.А. – СПб.: Издатель, 1899. – 261 с. 3. Василенко В. А. Организационно–циклическая и структурно-функциональная модели развития организации / В. А. Василенко // Культура народов Причерноморья. – 2011. – №232. – С. 100–107. 4. Горлач М.І. Сучасні теорії всесвіту. Філософія : [підручник] [Електронний ресурс] / М.І. Горлач. – Режим доступа : <http://ellib.org.ua/books/philosofy/fil4/index.html> 5. Дилтс Р. НЛП: навьки аффективного лидерства / Дилтс Р.; пер. с англ. Н. Мигаловской. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с. 6. Закатнов Д.О. Технології підготовки учнівської молоді для професійного самовизначення: монографія / Закатнов Д.О. – К.: Педагогічна думка, 2012. – 160 с. 7. Иншаков О.В. Экономические институты и институции: к вопросу о типологии и классификации / О.В. Иншаков // Социологические исследования – 2003. – № 9. – С. 42–51. 8. Карпець Ю.В. Інститут лідерства як механізм впливу в політико-владних відносинах / Ю.В. Карпець // Актуальні проблеми політики. – 2013. – Вип. 49. – С. 149–159. 9. Кон И.С. Психология ранней юности: книга для учителя / И.С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 225 с. 10. Костюк Г.С. Вікова психологія / Костюк Г.С. – Київ: Радянська школа, 1976. – 269 с. 11. Кузьмінський А.І. Педагогіка у запитаннях і відповідях: навч. посіб. / А.І. Кузьмінський, В.Л. Омеляненко. – К., 2006. – 311 с. 12. Михальська С.А. Психологічні особливості розвитку «Я-концепції» майбутнього психолога [електронний ресурс] / С.А. Михальська // Вісник психології і педагогіки. – Режим доступа: http://www.psyh.kiev.ua/Психологічні_особливості_розвитку_%22Я-концепції%22_майбутнього_психолога 13. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. – М.: Полит. издат, 1987. – 592 с. 14. Шитюк М.М. Проблема політичного лідерства в сучасній Україні / М.М. Шитюк, М.Є. Сентіс // Наукові праці: науково-методичний журнал. – 2004. – Т. 34. Вип. 21: Політичні науки. – С. 69–73.

Bibliography (transliterated): 1. Burns R. The development of self-concept and training / R. Burns.; lane. Translated from English. – M.: Progress, 1986. – 449 p. 2. Bogdanov A.A. The main elements of the historical view of the nature / Bogdanov A.A. – St. Petersburg.: Izdatel, 1899. – 261 p. 3. Vasilenko V.A. Organizational-cyclical and structural-functional models of organization development / V.A. Vasilenko // Culture of the Black Sea region. – 2011. – №232. – P. 100–107. 4. Gorlach M.I. Modern theories of the universe. Phylosophy [tutorial] [E-resource] / M.I. Gorlach. – Mode of access: <http://ellib.org.ua/books/philosofy/fil4/index.html> 5. Dilts R. NLP: skills of affective leadership / Dilts R.; lane. Translated from English. N. Migalovskoy. – St. Petersburg, 2003. – 224 p. 6. Zakatnov D.O. Technology of training students for professional selfdefining: monograph / Zakatnov D.O. – K.: Pedagogichna Dumka, 2012. – 160 p. 7. Inshakov O.V. Economic insti-

tutes and institutions: on the typology and classification / Inshakov O.V. // Sociological Research – 2003. – № 9. – P. 42–51. 8. Karpets Y.V. Institute of leadership as a mechanism of influence in political and governmental relations / Karpets Y.V. // Actual political issues. – 2013. – Vol. 49 – P. 149–159. 9. Cohn Y.S. Psychology of early youth: Handbook for a teacher / Cohn Y.S. – M.: Prosveshenie, 1989. – 225 p. 10. Kostyuk G.S. Eternal Psychology / Kostyuk G.S. – Kyiv: Soviet School, 1976. – 269 p. 11. Kuzminsky A.I. Pedagogy in questions and answers: teach. guidances. / A.I. Kuzminsky, V.L. Omelianenko. – K., 2006. – 311 p. 12. Mykhalska S.A. Psychological characteristics of "self-concept" of the future psychologist [electronic resource] / S. Mykhalska // Journal of Psychology and Pedagogy. – Mode of access: http://www.psyh.kiev.ua/Психологічні_особливості_розвитку_%22Я-концепції%22_майбутнього_психолога 13. Philosophical Dictionary / ed. Y.T. Frolov. – M.: watered. Izdat, 1987. – 592 p. 14. Shityuk M.M. The problem of political leadership in modern Ukraine / Shityuk M.M., M.E. Yentis // Proceedings: Scientific-methodical journal. – 2004 – Vol 34, Vol. 21: Political science. P. 69–73.

Мороз М.В., Лааманен Р.В.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ УЗАГАЛЬНЕННЯ ЩОДО ЗМІСТУ ОКРЕМИХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ЛІДЕРА

Стаття присвячена проблематиці розвитку особистості лідера в контексті змісту окремих соціально-психологічних аспектів її формування. Здійснена спроба щодо конкретизації об'єктів та суб'єктів процесу розвитку особистості лідера, а також з'ясовано сутність процесу розвитку у межах загального змісту тлумачення відповідної категорії. Розглянуто окремі вікові періоди розвитку особистості (юнацький вік) в контексті їх відповідності основним періодам соціалізації людини та розвитку її лідерських якостей. Визначено місце та роль суспільних інститутів та інституцій у формуванні нової якості особистості лідера. Крім того, стаття містить висновки та узагальнення щодо змісту окремих соціально-психологічних особливостей розвитку особистості лідера.

Ключові слова: особистість лідера; соціально-психологічні особливості; соціалізація; інститути та інституції; людське «Я»; юнацький вік; процес розвитку; суб'єкти та об'єкти розвитку.

Мооз М.В., Лааманен Р.В.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОБЩЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

Статья посвящена проблематике развития личности лидера в контексте содержания отдельных социально-психологических аспектов его формирования. Осуществлена попытка относительно конкретизации объектов и субъектов процесса развития личности лидера, а также выяснено сущность процесса развития в рамках общего содержания толкования соответствующей категории. Рассмотрены отдельные возрастные периоды развития личности (юношеский возраст) в контексте их соответствия основным периодам социализации человека и развития его лидерских качеств. Определено место и роль общественных институтов и институций в формировании нового качества личности лидера. Кроме того, статья содержит выводы и обобщения относительно содержания отдельных социально-психологических особенностей развития личности лидера.

Ключевые слова: личность лидера; социально-психологические особенности; социализация; институты и институции; человеческое «Я»; юношеский возраст; процесс развития; субъекты и объекты развития.

Moroz M.V., Laamanen R.V.

CONCEPTUAL GENERALIZATIONS AS FOR THE CONTENT OF INDIVIDUAL SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PERSONALITY DEVELOPMENT AS A LEADER

The article is devoted to the problems of the leader's personality development in the context of the content of individual socio-psychological aspects of its formation. An attempt on the specification of the objects and the process of development of the individual leader and clarified the nature of the development process within the general content of the interpretation of the relevant category. There were considered several specific age periods of personal development (adolescence) in the context of their compliance with the main periods of human socialization and development of leadership qualities. The place and role of public institutes and institutions in shaping personality traits of new leader. In addition, the article contains the conclusions and generalizations about the content of individual socio-psychological characteristics of the leader's personality development.

Keywords: personality of a leader; social and psychological characteristics; socialization; institutes and institutions; human "I"; adolescence; development; subjects and objects of development.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2014

УДК 159.01

*Нікольська Ю.Г.
м. Харків, Україна*

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будь-яка організація прагне до ефективності функціонування та конкурентоспроможної діяльності на ринку, чого можна досягти лише при цілеспрямованому і якісному використанні трудових ресурсів.

Оскільки, саме людина є головним джерелом розвитку будь-чого, в тому числі й економіки, а саме її майстерність, освіта, знання, вміння, навички та підготовка.

Головну роль у процвітанні фірми відіграє правильно побудована стратегія, яку можна здійснити лише за умов ефективного стратегічного управління.

Стратегічне управління - це процес розробки стратегій і управління організацією для успішної її реалізації. Організації і керівники, які мислять стратегічно, дивляться вперед і визначають напрямок, в якому вони хочуть рухатися, повинні володіти широким і довгостроковим баченням перспектив руху, володіти низкою рис, які притаманні справжнім лідерам.

Лідерство - це мистецтво, вінець управлінської діяльності. Його значимість в існуванні організацій та їх управлінні дуже вагома та суттєва. Сьогодні існує багато різних компаній, організацій та установ, які функціонують в різних сферах економіки, але чи всі вони є процвітаючими, прибутковими та мають сталий дохід. Одностайно відповідь: ні. Одні організації досягають успіху і інтегрують, виходячи на світовий ринок, чи розширюють сферу діяльності тим самим збільшуючи свій капітал, але ж є компанії та організації в занепаді чи ще гірше: на грані банкрутства. На мою думку головна причина криється в ефективному та динамічному керівництві, в талановитих та вмілих робітниках та правильно обраній стратегії фірми.

Науковці, соціологи, психологи, педагоги й сьогодні привертають увагу до проблеми лідерства, над якою в тій чи іншій мірі працювали багато дослідників. Зокрема, широко відомі праці Г.М. Ашина, І.П. Волкова, В.Д. Гончарова, Є.М. Дубровської, Н.С. Жеребової, І.С. Кона, Р.Л. Кречевського, Є.С. Кузьміна, І.С. Полонського, Б.Д. Паригіна, Л.І. Уманського. Значний емпіричний матеріал з проблеми лідерства накопичено за кордоном. Її досліджували Дуглас МакГрегор, Курт Левін,

Фред Фідлер, Поль Херсі, Кен Бланшар, Бернс Митчел, Роберт Хаус та багато інших.

Проблеми лідерства являються ключовими для досягнення організаційної ефективності. З однієї сторони, лідерство розглядається як наявність певного набору якостей, які притаманні тим, хто успішно спричиняє вплив на інших, з іншої, лідерство - це процес несилового впливу у напрямку досягнення організацією своїх цілей.

Лідерство - являється тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи благоприємних кінцевих результатів.

Мета нашої роботи – висвітлити сутність та роль лідерства при формуванні та реалізації стратегії фірми, та довести, що наявність лідерських рис у керівництва компанії здійснює вплив на розвиток виробництва та економіки в цілому.

Виклад основного матеріалу дослідження. Лідерство (англ. Leader) - управлінські взаємини між керівником і послідовниками, засновані на ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямовані на спонукання людей до досягнення загальних цілей.

Керівництво, лідерство стало об'єктом дослідження, коли на початку століття вперше почали вивчати управління. Однак тільки в період між 1930 і 1950 рр. було вперше почали вивчати лідерство у великих масштабах і на систематичній основі. Ці ранні дослідження ставили своєю метою виявлення властивостей або особистісних характеристик ефективних керівників. Згідно позиції особистих якостей, також відомої під назвою теорії великих людей, кращі з керівників мають певним набором загальних всім особистих якостей. Розвиваючи цю думку, можна стверджувати, що якби ці якості могли бути виявлені, люди могли б навчитися виховувати їх у собі і тим самим ставати ефективними керівниками. Деякі з цих вивчених рис - це рівень інтелекту і, вражаючи зовнішність, чесність, здоровий глузд, ініціативність, соціальний і економічний висока ступінь впевненості в собі.

Виділяють формальне і неформальне лідерство. У першому випадку вплив на підлеглих виявляється з позицій займаної посади. Процес впливу на людей через особисті здібності, вміння та інші ресурси отримав назву неформального лідерства.

Вважається, що ідеальним для лідерства є поєднання двох основ влади: особистісної та організаційної.

Найбільш характерними рисами ефективного лідера є:

- бачення ситуації в цілому;
- здатність до комунікацій;
- довіру співробітників;
- гнучкість при прийнятті рішень.

Теорія лідерських якостей є найбільш раннім підходом в вивченні та поясненні лідерства. Виходячи з цього підходу, вчені намагалися визначити лідерські якості, навчитися вимірювати їх і використовувати для виявлення лідерів. Цей підхід базувався на вірі в те, що лідерами народжуються, а не стають.

В цьому напрямку були проведені сотні досліджень, що породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей. Ральф Стогдилл в 1948 р і Річард Манн в 1959 р спробували узагальнити і згрупувати всі раніше виявлені лідерські якості. Так, Стогдилл дійшов висновку, що в основному п'ять якостей характеризують лідера:

1. розум або інтелектуальні здібності;
2. панування або переважання над іншими;
3. впевненість в собі;
4. активність і енергійність;
5. знання справи.

Однак ці п'ять якостей не пояснювали поведінку лідера. Багато людей з цими якостями так і залишалися послідовниками. Манна спіткало аналогічне розчарування. Серед семи особистісних якостей лідера, які він виявив, розум є кращим провісником того, що його володар буде лідером. Однак практика цього не підтвердила. Незважаючи на це, вивчення лідерських якостей було продовжено аж до середини 80.

Найбільш раннім підходом до оцінки стилю управління був погляд, заснований на оцінці особистих якостей. Згідно позиції особистих якостей, також відомої під назвою теорії великих людей, кращі з керівників мають певним набором загальних всім ним особистих якостей (рівень інтелекту, знання, вражаюча зовнішність, чесність, здоровий глузд, ініціативність, соціальний і економічний висока ступінь впевненості в собі). Тому, якщо можна виявити в себе ці якості, то, можливо, їх розвиток, дозволяє в майбутньому стати хорошим керівником.

Надалі виник інший, поведінковий підхід, який створив основу для більш точного визначення: стиль управління - це відносно стійка система способів, методів і форм практичної діяльності менеджера, звична манера поведінки керівника по відношенню до підлеглих, націлена на вплив і спонукання їх до досягнення цілей організації.

Згідно поведінкового підходу до керівництва, за способом і методу ставлення до підлеглих, кожна організація є унікальну комбінацію індивідів, цілей і задач. А кожен керівник - це унікальна особистість, що володіє рядом здібностей. Тому стиль керівництва повинен бути співвіднесена з якоюсь позицією керівника. За класифікацією Курта Левіна стиль одномірно і може бути авторитарним, демократичним або ліберальним.

У своєму дослідженні Левін виявив, що авторитарне керівництво домагалось виконання більшого обсягу роботи, ніж демократичне. Однак на іншій чаші ваг були низька мотивація, менша оригінальність, менше дружелюбність в групах, велика агресивність, демонстрована як до, так і до інших членів групи, велика переважна тривога і одночасно більш залежне і покірне поведінку. У порівнянні з демократичним керівництвом, при ліберальному обсяг роботи зменшується, якість роботи знижується, з'являється більше гри, і в опитуваннях виражається перевагу демократичному керівнику.

Ми здійснили дослідження в ТОВ «ІНСТИТУТ ПІВДЕНДІПРОЦЕМЕНТ». В якому взяло участь один керівник, 20 підлеглих.

Для визначення рівня вираженості лідерських якостей для керівника ми використовували Тест «Діагностика лідерських здібностей (Е.Жаріков, Е.Крушельницькій)».

З відповідей керівника ми дізналися, те, що дана людина як лідер схильний до диктату. Його бажання вести за собою інших виражено дуже яскраво, що може викликати у оточуючих незадоволення і опір. Він перебільшує свою силу, він домінує, наказує, цитує авторитети, тобто робить все, щоб керувати.

Підлегли будуть намагатися догодити Вам, а не виконати роботу краще;

Для того, що б дізнатися ефективність керівника на виробництві ми використовували «Експертну оцінку ефективності діяльності керівника», яка показала наступні результати :

Таблиця 1 - Результати дослідження Експертної оцінки ефективності діяльності керівника (у %)

Шкали:	
Недостатньо ефективний	5
Ефективність керівника ще недостатня	35
Є можливості підвищити свою ефективність	40
Ефективний керівник	20

Ми бачимо, що 40 % персоналу вважають, що у керівника є всі можливості підняти свою ефективність і всього 20 % вважають свого керівника ефективним.

Ефективність будь-якого керівника залежить від нього самого, його думок і емоцій, які часом заважають йому зібратися з думками і проводити реальну оцінку своїх дій по відношенню до загальної справи.

Адже спільна справа дуже впливає на ефективність людини, яка керує людьми, дає певні вказівки і спостерігає за виконанням зобов'язань усіх співробітників організації.

Так як 35% вважають ефективність керівника ще недостатньою і 40% треба підвищити то припустити про те, що керівник не вміє правильно давати завдання, слухати персонал, не володіє емпатією, що відштовхує від керівника персонал.

Якщо керівник перестане, вважати, тільки свою думку правильним, дає можливість колективу розкритися тоді він стане ефективніше.

Для того, що б побачити який стиль управління використовує керівник ми використовували Діагностику стилів керівництва (А.Л.Журавлев).

Таблиця 2 - Результати дослідження стилів керівництва (А.Л.Журавлев) (у %)

Стиль керівництва:	Кількість тестів що виявили даний стиль (у відсотках)
Директивний	45
Колегіальний	20
Ліберальний	0
Директивно-колегіальний	35
Директивно-ліберальний	0

Колегіально-ліберальний	0
Змішаний	0

Ми бачимо, що, на думку колективу, керівник використовує директивний стиль управління(45%). Для нього характерне тверде одноосібне прийняття керівником всіх рішень, жорсткий тотальний контроль за виконанням рішень із погрозою покарання, відсутність інтересу до працівника як до особистості. За рахунок постійного контролю цей стиль управління забезпечує цілком прийнятні результати роботи (за непсихологічними критеріями: прибуток, продуктивність, якість продукції може бути високими), але недоліків більше, ніж переваг:

- 1) висока ймовірність помилкових рішень;
- 2) придушення ініціативи, творчості підлеглих, уповільнення нововведень, застій, пасивність співробітників;
- 3) незадоволеність людей своєю роботою, своїм положенням у колективі;
- 4) несприятливий психологічний клімат, що обумовлює підвищене психологічно-стресове навантаження і шкідливий для психічного і фізичного здоров'я.

Цей стиль управління доцільний і виправданий лише в критичних ситуаціях (аварії, бойові воєнні дії і т.п.). Але в автократа є і привабливі риси. Люди цього типу найчастіше мають прямо-таки блискавичну реакцію, енергійні і розумні, рішуче переборюють труднощі.

Висновки: Проблема лідерства та керівництва в менеджменті вивчена теоретично і практично: розглянуто поняття і сутність лідерства, визначити лідерські здібності керівника організації, і дані рекомендації по зміні стилю його керівництва, поведінки.

У даній організації керівник як лідер схильний до диктату, при цьому на думку колективу використовує директивний стиль управління(45%) а це значить, що керівник домагається беззаперечного підпорядкування. Прихильники даного стилю управління віддають перевагу наказам і розпорядженням і не схильні до діалогу з співробітниками. Такі керівники уважно контролюють роботу підлеглих і суворо вичитують їх за помилки, доповнюючи це прихованої, а іноді і явною загрозою. З методів мотивації використовується, головним чином, один: керівник малює підлеглим негативні наслідки, які чекають їх у разі невиконання його наказів. Але підлегли колективу, вважають, що у керівника є всі шанси підняти свою ефективність, що говорить про те, що начальник виконує свої обов'язки. Від вибору стилю керівництва залежить

не тільки авторитет керівника і ефективність його роботи, але так само атмосфера в колективі і взаємини між підлеглими і керівником.

Для ефективної роботи керівника треба використовувати демократичний стиль управління. Стиль керівництва, орієнтований на участь підлеглих у прийнятті рішень, найбільше відповідає ситуації, коли ті прагнуть реалізувати себе в управлінській діяльності. Керівник при цьому повинен ділитися з ними інформацією, широко використовувати їх ідеї в процесі підготовки та прийняття рішень. І тільки при необхідності використовувати директивний стиль.

Проте в цілому можна сказати, що основний упор в керівництві повинен робитися на соціально-психологічні, економічні методи керівництва і на демократичний стиль управління. Командний метод не підходить, тому що на мою думку, не можна змусити, щоб нові ідеї, нестандартні підходи до вирішення проблем народжувалися по указці, лише тому, що так хоче начальник.

Спираючись на демократичний стиль, необхідно максимально надати свободу співробітникам у виконанні поставлених перед ними завдань. Одночасно необхідно визначити контрольні точки для перевірки, а можливо і коректування ходу виконання завдання, т.к. користуючись надмірною свободою і навіть попустітельські стилем керівництва підлегли, не розуміючи кінцевої мети, можуть вирішувати поставлені завдання не в тому напрямку.

Список використаних джерел: 1.Авдулова Т.П. Психологические основы менеджмента: учеб. пособие / Т.П. Авдулова/ М.: ИНФРА-М, 2007. - 124с. 2.Сергеева О.Б. Лидерство и управление как компетенции руководителя среднего звена // Управление персоналом // №19 - 2005. -57 – 60 с. 3. 12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практ. Пособие / С.В. Шекшня. - М.: Бизнес-школа, 2008. - 300с. 4. Маусов Н., Менеджмент персонала – ключевое звено внутрифирменного // Проблемы теории и практики управления. 1995г. 5. Виноградова Е. Стиль руководства // Справочник руководителя учреждения культуры.- 2004.-№ 8.- С. 58-59 6. Шеклтон В. Психология лидерства в бизнесе. - СПб: Питер, 2003.-222с.

Bibliography (transliterated): 1.Avdulova TP Psychological foundations of management: ucheb.posobie / TP Avdulova / M .: INFRA-M, 2007 - 124с. 2.Sergeeva OB Leadership and management competence as middle managers // Personnel Management // №19 - 2005. -57 - 60. 3 12 Shekshnia SV Personnel management of modern organizations: educational-practical. Manual / SV Shekshnia. - M .: Business School, 2008 - 300p. 4 Mouse N., Personnel

Management - a key element of intra // Problems of the theory and practice of management. 1995. 5 E. Vinogradova Style Guides Directory // head of the institution kultury.- 2004.-№ 8.- S. 58-59 6 B. Shackleton Leadership Psychology in business. - St. Peter, 2003-222с.

Ю.Г. Нікольська

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Здійснен аналіз та дослідження, що до теми лідерських якостей керівника та впливу на успішну роботу організації. Били рассмотрено якості позитивні та негативні як керівника та розроблено рекомендації щодо їх поліпшення.

Ключові слова: лідер, керівник, стиль лідерства, ефективність.

Ю.Г. Никольская

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЯЮЩЕГО КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Осуществлен анализ и исследование, темы лидерских качеств руководителя и влияния на успешную работу организации. Были рассмотрены качества позитивные и негативные как руководителя и разработаны рекомендации по их улучшению.

Ключевые слова: лидер, руководитель, стиль лидерства, эффективность.

Y.N. Nikolskaya

LEADERSHIP AND CONTROL AS PART OF THE SUCCESS OF MODERN ORGANIZATIONS

The analysis and study of the theme of leadership qualities of leadership and influence on the success of the organizatsii. Byly examined by the positive and negative qualities as a leader and develop recommendations for improvement.

Key words: leader, leader, leadership style, efficiency.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 316.46

*Островська Н.М.,
м. Суми, Україна*

ЛІДЕРСТВО – ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

Постановка проблеми. Лідерство стало об'єктом постійної та систематичної уваги науковців на початку ХХ століття. Взагалі, як

зауважують учені О.Г. Романовський, В.Є. Михайліченко та Л.М. Грень, проблема особистості сьогодні стала центральною в психолого-педагогічній науці. Першопричиною цього є те, що людина опинилася у фокусі соціально-економічних процесів. О.А. Вишневський справедливо зауважує, що пристосувавшись колись до життя в умовах безтурботного національного і соціального рабства, людина несподівано для себе потрапила в умови свободи і змушена змінювати себе – стати самовідповідальним, активним, винахідливим громадянином, якому багато дозволено, але який відтепер повинен жити лише за рахунок власних зусиль, власної ініціативи [1, с. 113]. За прогнозами вчених, ХХІ ст. започаткувало загальний злет демократичного вдосконалення суспільства, яке ґрунтується на силі розуму й людяності. Найяскравішими його виявами стануть моральність і духовність [2, с. 311].

У сучасному суспільстві інтерес до проблематики лідерства істотно зростає. Це обумовлено тим, що проблема лідерства є ключовою для досягнення ефективної діяльності організації. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації та контролю, якщо немає ефективного керівництва та лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи сприятливого кінцевого результату. Гідні лідери, які можуть задавати правильний напрям, забезпечувати колективну діяльність, спонукати людей з цілковитою віддачею до праці, завжди необхідні у всіх галузях та сферах життя [3, с. 48].

Головна загроза сучасності, як зазначає одна з дослідниць М. Пірен, криється в прірві, яка постійно зростає і розділяє самовпевнену технічну могутність і моральність, що проявляється в кризі цінностей», «кризі відповідальності», «кризі любові», «криза моралі» – цей перелік можна доповнити цілою низкою понять, актуальних для існування людини в суспільстві. Безмежний прагматизм, що переходить в егоїзм та цинізм – ось основа нинішньої кризи людського суспільства та майбутньої катастрофи людства. А щоб цей процес призупинити, потрібно формувати світогляд лідерів для суспільства і кожному власне лідерські риси для себе. Щоб серйозно осмислити цю тезу, крім докладання інтелектуальних зусиль, слід повернутися до найвагомішого суспільного феномена – духовності, яка не дасть змоги нелідеру займати місце лідера, якщо він не має лідерської харизми, адже лідер повинен бути відповідальним перед народом. Про це красномовно засвідчують історія та українські реалії сучасного державотворення [4, с. 64]. Слід зазначити, що в Європі вже

існує громадський рух «За мораль», в якому українці активно приймають участь [5]. Лідерство є серцевиною належного демократичного врядування (good governance), сучасною концепцією управління. Лідерство визнається як потужний фактор удосконалення управлінської спроможності та результативності діяльності органів влади [6, с. 12]. Тому, безумовно, вивчення поставленої проблеми є надзвичайно важливим завданням сьогодення.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема лідерства була поставлена і розроблялася у вітчизняній психології ще у 20–30-х роках минулого століття. Різні аспекти лідерства осмислені в працях вітчизняних дослідників, таких як: Н. Гончарук, І. Брагімової, С. Калашнікової, Е. Макаренка, А. Михненка, М. Пірен та інших відомих науковців. Серед зарубіжних дослідників значний внесок зробили праці К. Берда, Е. Богардуса, М. Вебера, Л. Картера, Р. Лорда, Р. Стогділла, Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Фідлера, Д. Філліпса, Г. Хоуманса, М. Чиббера та ін.

Цікаві підходи до лідерства висунули західні науковці Дж. Каузес та Б. Познер, виділивши п'ять ключових ролей лідера:

1. Шукати нові можливості.
2. Спонукаати людей до спільного бачення, орієнтувати на перспективу, залучати послідовників.
3. Надавати можливість іншим проявляти себе. Заохочувати співпрацю та допомогу в індивідуальному розвитку.
4. Моделювати спосіб життя та розвитку, захоплювати людей власним прикладом і концентрувати спільні зусилля на результатах.
5. Надихати людей. Високо оцінювати досягнення та гідно заохочувати послідовників [7, с. 10].

У світовій практиці є низка сучасних різних підходів до розуміння лідерства, інколи досить резонних та принципових, корисних сьогодні для суспільств, кількість яких у даний період зростає. Група американських дослідників на чолі з Х. Оуеном з приводу якісних характеристик висловилися так: «Якщо ми приймемо той факт, що лідерство – це «стан», а не посада, то зрозуміємо, що ознаками лідерства є не влада та гроші, а характер, ширість, спроможність навчатися, сміливість, самосвідомість, служіння і відповідальність за поведінку та дії» [8, с. 44].

Мета статті – здійснити через соціальний аспект аналіз основних підходів до розуміння важливості нового лідерства для сучасного українського суспільства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасна демократія вимагає від особи, лідера усвідомлення власної ролі в

суспільстві, колективі, моральних чеснот, професійної культури та духовності. Як зауважує з цього приводу М. Пірен, лідер має бути не суддею, а консультантом, який веде за собою людей, навчається у них та разом з ними реалізує програму дій щодо ефективного вирішення різноманітних проблем. Сьогодні суспільство характеризується високим рівнем динамізму та широким спектром змін. Ще Геракліт свого часу запевняв, що постійними є тільки зміни. Так і в сучасному інформаційному просторі відчувається надлишок інформації, за якою не видно сутності явищ. Саме з огляду на останні політичні події 2013–2014 рр. сучасне українське суспільство потребує лідерів, а в середовищі лідерів необхідні перемини відповідно до реалій суспільного життя [4, с. 65].

У вік глобалізації великі організації зі складною структурою часто створюють штучні перешкоди для розвитку та прояву лідерських якостей серед молодих співробітників. Багатьох з них намагаються переконати, що «суспільству потрібні лише професіонали», а не лідери. Це деякою мірою знижує у молодих людей впевненість у тому, що бути лідером передбачає самопізнання, саморозвиток особистості та сприяє прогресу певної галузі, суспільства загалом. Саме тому загальне ставлення людей і, зокрема, молодих до влади стає все більш скептичним; формуються протестні настрої, зневіра, пасивність, розчарування через втрату інтересу до роботи.

Лідерство є відповіддю на сучасні реалії життя, постійні динамічні зміни в усіх сферах, зокрема зростання конкуренції та глобалізації, міжнародної економічної інтеграції, розвиток ринкових відносин, дедалі більша приватизація; технологічні зміни (прискорення і покращення комунікації, поширення інформаційних мереж, які об'єднують велику кількість людей у світі).

Феномен лідерства в сучасному суспільстві є багатоаспектним. Останнім часом науковці та практики відкривають все нові його грані й перспективи. Лідерство сьогодні синтезувало в собі практично всі зміни, що відбуваються на рівні як особистості, так і суспільства. Звичні соціальні системи, що існували протягом століть, тепер перестають відповідати потребам суспільства. Політичні, економічні, технологічні та соціальні зміни потребують нових ідей та докорінної перебудови механізмів, які мають базуватися не тільки на нових технологіях, а й на високодуховних, моральних та громадянських засадах, що вимагає високого рівня свідомості, відповідальності та людиноцентричного підходу.

Якщо розглядати сучасне українське суспільство, то події на Майдані 2013–2014 рр. засвідчили про революцію свідомості, яка охопила всі сфери життєдіяльності. Тож не дивно, що сьогодні потрібні не просто лідери, а лідери нового типу, здатні внести зміни в суспільну психологію особистості.

Лідерство (англ. leader – провідник, ведучий, керівник) – один з процесів організації й управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом. Цей процес значною мірою детермінований панівними у суспільстві соціальними відносинами. Його характеризують відносини домінування і підкорення, впливу і наслідування в системі міжособистісних відносин у групі. Лідерство спрямоване на пробудження в членів групи мрії, до якої вони прямуватимуть, наснаження їх необхідною для цього енергією. Ефективність його залежить від наявності у соціальній групі визнаного всіма авторитетного лідера.

На сьогодні вчені ще не дійшли остаточного визначення терміну «лідер». Тільки в англійських академічних виданнях міститься більше 350 визначень слова "лідерство". Це вказує не лише на загальну плутанину з приводу цього предмета, але і на його складність [9, с. 29]. Одне з визначень було запропоновано лордом Мораном, лікарем британського піхотного батальйону під час Першої світової війни (1914–1918 рр.) у Франції. «Лідерство – це здатність побудувати такий план, який увінчається успіхом, і дар надихнути інших на його виконання за будь-яких умов...» в будь-якій ситуації, області. Лідерство означає: знання того, що потрібно зробити плюс здатність отримати результат.

Лідер – наділений найбільшим ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі. Феномен лідерства є динамічним процесом малої групи, який може бути доволі суперечливим: домагання лідера і готовність до його провідної ролі можуть і не збігатися. Лідер не висувається групою на відповідну посаду, а спонтанно займає керівну позицію за явної чи прихованої її згоди. Найчастіше він перебирає роль неофіційного керівника, а з його особистістю ідентифікується специфічна система групових норм та цінностей, яка не завжди тотожна офіційній системі. Оскільки лідерство є системою відносин у групі, його слід розглядати як групове явище, адже лідер завжди є елементом цієї структури. Психологічна сутність лідерства полягає у здатності впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей [10].

Американський науковець Марк Грегор Бернз, який досліджував питання управління, висунув ідею нового, так званого перетворювального лідерства, суть якого полягає в умінні переконати людей жити по совісті та піднятися над власними бажаннями. Виходячи із практики суспільно-політичної діяльності в різних країнах світу неможливо сформувати єдиний універсальний набір лідерських якостей. Тому фахівці з проблем лідерства прийшли до розуміння необхідності вивчення різних ситуацій, в яких діяли та діятимуть лідери. Найбільш прагматичними виявилися дві тенденції. Перша полягає в тому, що лідери проявляють ініціативу, виношують ідеї та складають плани щодо їх реалізації, друга – в тому, що лідери впливають на людей, стимулюють їх до дії, проявляючи до них увагу та повагу. Адже стиль лідерської діяльності залежить від ситуації. Те, що є корисним в одній ситуації, є недопустимим в іншій. У практиці роботи з людьми до цих тенденцій додають ефективні механізми реалізації подолання проблем [4, с. 66].

Сучасні дослідники прагнуть зрозуміти, чим визначається ефективність лідерства. Якщо лідер – той, хто допомагає людям змінюватися та досягати мети, його вважають лідером, що надихає інших. Взірцевою особистістю, яскравим прикладом міжкультурного лідерства у християнській релігії є Ісус Христос, який відмовився від високого становища. Лейтон Форд зауважив: «Лідерство Ісуса, як і всі інші сторони Його життя, – величний взірець для наслідування». Також духовними лідерами були, є і залишаються по сьогодні Будда, Сатья Саї Баба, Шри Чинмой, Тетяна Мікушина, Ошо та інші. Прикро зазначати, що відсутність духовної культури політичних лідерів в Україні призвело до громадянських протестів та військових подій [4, с. 66].

Найбільш широко поширеним прикладом лідера є глава сім'ї. Від якостей такого лідера, будь то батько чи мати, залежить щастя, розвиток і майбутнє всієї родини. У сучасному суспільстві тисячі індивідів призначаються або обираються і беруть на свої плечі роль і відповідальність лідерства. Так відбувається в школах та університетах (старости груп, капітани спортивних команд і ватажки у всякого іншого роду починаннях), на фабриках і фермах, на комерційних підприємствах, в аптеках і клініках, у цивільних і військових органах управління державою, в суспільному житті, і у всіх сферах діяльності, коротко кажучи, на всіх шляхах життя. Якщо ці лідери – чоловіки і жінки – гідні, то вони сприяють встановленню єдності, гармонії, енергії, процвітання і щастя в суспільстві [9].

Розглянемо специфічні прояви лідерства в різних областях діяльності. Люди хочуть знати, як їм стати гідними й ефективними лідерами в обраній ними сфері діяльності. Як вже доведено вченими,

дев'яносто відсотків лідерства визначається сильним характером. В освітніх системах цивілізацій, які досягали свого золотого століття, основна увага завжди приділялася вихованню характеру, заснованого на універсальних людських цінностях. Учням постійно і наполегливо нагадували про цю кардинальну необхідність. Вся програма навчання та іншої діяльності виховних установ була спрямована на цю мету. Таким чином, сильний характер – це загальна умова для лідерства в будь-якій сфері діяльності і він становить дев'яносто відсотків нашого потенціалу. Якщо до залишених десяти відсотків додати пізнання в обраній нами сфері діяльності, то ми станемо в ній лідерами. Наприклад, успіх діяльності генерала в армії на дев'яносто відсотків залежить від його характеру і на десять відсотків від професійних знань і здібностей у військовому мистецтві. Аналогічно, ефективність лідера в діловій сфері на дев'яносто відсотків залежить від його характеру і на десять відсотків від його знайомства з питаннями управління в бізнесі [9].

Стенфордський Дослідницький Інститут в США зробив цікаве відкриття, яке відноситься до предмету цього викладу. У вісімдесятих роках минулого століття багато американських вчених задавалися питанням, чому японці випереджають американців майже у всіх видах ділової активності та підприємництва. І це відбувається попри те, що в Японії не було достатньої кількості навчальних закладів, де навчають бізнесу, в той час як в Америці знаходиться декілька кращих в світі інститутів цього профілю. Відкриття Стенфордського Дослідницького Інституту полягало у виявленні області, яку американці досі ігнорували, але яка, тим не менш, входить складовою частиною до структури гідного лідера, і її слід було відкрити заново. Дослідники прийшли до висновку, що: «Дванадцять відсотків ефективного управління (що є управлінським аналогом поняття лідерства) залежать від пізнань, а вісімдесят вісім відсотків – від правильної взаємодії з людьми». Ніякі поверхнево засвоєні навички не можуть похитнути цієї фундаментальної істини. Відомий американський письменник Емерсон мав на увазі такий універсальний факт, кажучи: «Ви так голосно кричите в мої вуха, що я не можу розчути, що ви хочете сказати»[9].

Історія свідчить про важливість безкорисливості в лідерстві на шляху до успіху. Зверну свою увагу на три свідоцтва, закарбовані в трьох різних культурах. Перше відноситься до Європи, наступне - до Китаю, і найдавніше з них – до Індії. Доктор Віктор Е. Франкл - австрійський психіатр, єврей за походженням, був змушений пройти через німецькі концентраційні табори і вижив. Як психіатр він стоїть в одному ряду з Фрейдом і Юнгом. Тут слід пригадати його знамениті слова: «Знову і знову я застерігаю своїх студентів і в Європі, і в Америці: не спрямовуйте на успіх – чим більше ви прагнете до нього,

перетворюючи в ціль, тим більшою мірою готується його втратити. Бо успіх, як і щастя, не може бути нав'язаний. Він повинен прийти як результат. Щастя має трапитися, те ж справедливо і для успіху. ви повинні дозволити йому трапитися тим, що не дбаєте про нього. Необхідно краще прислухатися до того, що вимагає від вас ваша свідомість».

А тепер поринемо в минуле на 2000 років тому. Великий китайський мудрець Лао Дзи висловився про цінність безкорисливості для лідера в наступних прагматичних виразах, які стосуються і сьогодення, де він наполегливо підкреслює тему егоїзму лідера: «Істинний егоїзм вчить безкорисливості. Небеса і Земля перебувають зовсім не тому, що вони егоїстичні, вони перебувають на благо всіх творінь. Мудрий лідер, знаючи це, тримає свій егоїзм під контролем...» [9].

І нарешті, повернемося на 5000 років тому. Це були часи Гіти, прославленої духовної книги. Основним у ній є концепція «Нішкама Карми», що означає – виконувати свою роботу з відданістю, не піклуючись про винагороду. Ця концепція стала здоровим базисом. Адже саме очікування і надії на нагороду виступають головними причинами тривоги, побоювань і занепокоєння. А в результаті подібне збудження розуму згубно впливає на саму діяльність. Якщо ми будемо грати в теніс, спрямувавши свою увагу на дошку, де виставляється рахунок, то велика ймовірність, що ми почнемо промахуватися повз м'яч. З іншого боку, якщо ми сконцентруємося на м'ячі, то зіграємо так добре, як тільки можемо. Слова доктора В. Е. Франкеля про таємницю успіху фактично є парафразою цієї стародавньої істини.

Ще один яскравий приклад лідерства – Хард Рок Кафе. Як відомо, Хард Рок Кафе – це мережа ресторанів, поширена майже по всьому світу. Як змогла молода людина на ім'я Ісаак Тайгретт, ледь досягши двадцяти років, заснувати цю міні-імперію? Він зробив це тому, що є живим прикладом безкорисливості, заснованого на ідеалі. Його присутність супроводжується фізично відчутним імпульсом миру, любові та радості.

В умовах шістдесятих років, коли молодь найбільше говорила про любов, Ісаак виношував зовсім незвичайну ідею. Він вирішив відкрити в Лондоні, в цьому найснобістському місті світу, ресторан, в якому не буде ніяких класових відмінностей, де пекар і банкір могли б влаштуватися і перекусити, сидячи за одним столом. Ісаак, ледве йому виповнилося двадцять років, полетів в США. Користуючись становищем та популярністю своєї сім'ї, він напозичив в банках свого рідного міста 60000 доларів. Цього було достатньо, щоб орендувати ділянку і відкрити ресторан в найснобістському районі Лондона – в

Мейфайері. Враховуючи, що в шістдесяті роки багато хто віддавав перевагу року, він назвав його «Хард Рок Кафе». Атмосфера в ресторани повинна була бути дружньою неформальною. За всім цим задумом стояв непохитний намір лідера Ісаака Тайгретта – «зруйнувати систему». Він перетворив ідеал в дію в ім'я «єдності людини». Завдяки ввічливому і любовному обслуговуванню, ресторан негайно придбав величезну популярність. Відвідувачі з усіх верств суспільства терпляче чекали своєї черги, щоб сісти за стіл.

Керуючись виключно інстинктом, піклуючись про людей, Ісаак створив культ Хард Рок Кафе. Його працівники були поєднані величезною гордістю за своє підприємство. Вони перетворилися на одну сім'ю і були готові до будь-яких жертв, щоб заступитися за честь і добре ім'я свого ресторану. Ісаак у своїй «райдужній колекції» мав в якості працівників представників усіх культур, «вони говорили двадцятьма п'ятьма мовами, що для них рідними». Він сприяв їх взаємному зближенню, влаштуовуючи регулярні сімейні зустрічі за участю всього штату. Він наполягав, щоб вони ділилися з ним всіма знахідками та ідеями з приводу того, як можна було б поліпшити роботу підприємства. Зустрічі проходили дуже жваво. Ідея «сердечності, що перевищує звичайну ввічливість, і наші головні теми - безкласовість і американська дружелюбність використовувалися для того, щоб навчати працівників» [9]. Девіз кафе «Любити всіх, служити всім» був відображений великими опуклими мідними літерами.

Інтуїтивно Ісаак зробив основну ставку у своїй справі саме на працівників. «Вперше в ресторанный справі в Англії він здійснив незмінно прибутковий план розподілу прибутку» [9]. Він дбав про те, щоб система рахунків для розподілу включала обов'язкові платежі за «дружність, підтримку і сімейність» [9]. Жінкам платили стільки ж, скільки чоловікам, всупереч існуючій традиції платити жінкам вдвічі менше! Працівники могли безпосередньо подзвонити Ісааку по телефону. Робота в мережі Хард Рок Кафе, яка незабаром поширилася по всьому світу, перетворилася для людей на засіб перетворення. «Я міг би взяти на роботу людей, яких вже ніде не беруть, і через шість чи сім місяців вони стали б іншими». Тут їх люблять, і вони починають любити у відповідь [9]. До відвідувачів Ісаак ставився настільки ж любовно, як і до своїх працівників. У випадках, коли «хвіст» в кафе ставав дуже довгим, про людей починали піклуватися, ще до того, як підійде їхня черга. Якщо йшов дощ, їм роздавали парасольки, якщо було дуже жарко, їх пригощали чаєм з льодом, а коли було холодно, то гарячим какао або бульйоном. Люди це полюбили. Справа стрімко розвивалася. У віці 40 років Ісаак продав всю світову мережу Хард Рок Кафе за нечувану суму в 107 мільйонів доларів. Основну їх частину він вклав в благодійну організацію, названу «Фонд Рами» і тепер займається іншими справами. Так чого ж досяг Ісаак завдяки втіленням безкорисливості? Його великим досягненням було те, що він долучив до

духу людських цінностей величезну кількість людей. Він перетворив їх з допомогою власного прикладу. «Бути» – універсальна внутрішня структура гідного лідера. Саме лідер по імені Ісаак Тайретт допоміг людству просунути до його кінцевого призначення: «Єдність людини, планетарна економіка і всесвітнє громадянство» [9].

Отже, сучасне українське суспільство характеризується високим рівнем динамізму та широким спектром змін. Для запровадження цих змін потрібні молоді лідери, які мають сформувати відповідні команди та розробити нові ефективні програми модернізації суспільства. Такі лідери з відповідною підготовкою в Україні є, головне – дати їм можливість здійснювати такі зміни. Важливо розуміти, що справжній лідер, незалежно від професії, має використовувати владу, яку він отримав, для служіння людям [4, с. 67].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що лідерство є відповіддю на сучасні реалії життя, постійні динамічні зміни в усіх сферах. В епоху змін лідерам слід усвідомити, що сутність лідерства полягає не в тому, щоб навчитися підкоряти собі інших, а в тому, щоб служити людям.

Лідерство сьогодні синтезувало в собі практично всі зміни, що відбуваються на рівні як особистості, так і суспільства. Як показує практика, лідерами є ті, хто ставить мету передати іншим своє бачення кращого майбутнього та підготувати базу для цього майбутнього, для суспільства. Не менш важливе і вміння формувати у людей цінності та досягати мети щодо забезпечення результативності соціальних, економічних, технологічних, соціально-політичних процесів, які відбуваються в суспільстві, модернізації системи державного управління, подолання інерції, розбрату та застарілих стереотипів мислення.

Список літератури: 1. Романовський О. Г. Педагогіка успіху : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко, Л. М. Грень ; Нац. техн. ун-т Харк. політехн. ін-т. – Х. : НТУ ХП, 2011. – 367 с. : рис., табл. 2. Огнев'юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку / В. О. Огнев'юк. – К. : Знання України, 2003. – 448 с. 3. Гриженко Л. В. Лідерство як соціальний феномен [Електронний ресурс] / Л. В. Гриженко // Грані. – 2014. – № 5. – С. 48-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Grani_2014_5_11.pdf 4. Пірен М. І. Елітне лідерство для турбулентного українського суспільства / М. І. Пірен // Вісник НАДУ. – 2014. – № 2. – Соціальна і гуманітарна політика. – С.64-68. 5. За нравственность! – Международное общественное движение [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://z-n.center/> 6. Розвиток

лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікот' та ін. ; за заг. ред. І. Ібрагімової. – К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. – 400 с. 7. Оуэн Х. Призвание – лидер : полное руководство по эффективному лидерству / Х. Оуэн, В. Ходжон, Н. Газзард.– Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с. 8. Михненко А. М. Лідерство та управлінська еліта : навч. посіб. / А. М. Михненко, Н. Т. Гончарук, Е. М. Макаренко. – К. : НАДУ, 2011. – 292 с. 9. Чиббер М.Л. Духовное лидерство / М. Л. Чиббер // www.ashram.ru/leadership 10. Керівництво і лідерство у малих групах http://pidruchniki.com/1513061639152/psihologiya/kerivnitstvo_liderstvo_m_alih_grupah 11. Штанько Н. А. Лідерство як соціально-психологічний феномен [Електронний ресурс] / Н. А. Штанько // Юридична психологія та педагогіка . – 2013. – № 2. – С. 50-61. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/urpp_2013_2_7.pdf Петровський А. ., Ярошевський М. Г., Психологія: Підручник для студ. вищ. пед. Навч. закладів. – 2-е видан. Стереотип, / А. В. Петровський, М. Г. Ярошевський. – М. : Видавничий центр «Академія»; 2000. – 512 с. 12. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія [Текст] : підруч. для студ. вищ. навч. закл. : у двох кн. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2004 – 2006. – ISBN 966-06-0356-8. Кн. 2 : Соціальна психологія: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія : підруч. для вищ. навч. закл. / [голов. ред. В. М. Куценко ; ред. С. М. Каверіна]. – К. : Либідь, 2006. – 557.

Bibliographi (transliterated): 1. Romanovskyy O. H. Pedagogika uspihku : pidruch. dlya stud. vyshch. navch. zakl. / O. H. Romanovskyy, V. Ye. Mykhaylychenko, L. M. Hren' ; Nats. tekhn. un-t Khark. politekhn. int. – Kh. : NTU KhPI, 2011. – 367 s. : rys., tabl. 2. Ohnev"yuk V. O. Osvita v systemi tsinnostey staloho lyuds'koho rozvytku / V. O. Ohnev"yuk. – K. : Znannya Ukrainy, 2003. – 448 s. 3. Hryzhenko L. V. Liderstvo yak sotsial'nyy fenomen [Elektronnyy resurs] / L. V. Hryzhenko // Hrani. – 2014. – № 5. – S. 48-52. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Grani_2014_5_11.pdf 4. Piren M. I. Elitne liderstvo dlya turbulentnoho ukraiyn'skoho suspil'stva / M. I. Piren // Visnyk NADU. – 2014. – № 2. – Sotsial'na i humanitarna polityka. – S.64-68. 5. Za nravstvennost'! – Mezhdunarodnoe obshchestvennoe dvyzhenye [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: // <http://z-n.center/> 6. Rozvytok liderstva / L. Bizo, I. Ibrahimova, O. Kikot' ta in. ; za zah. red. I. Ibrahimovoyi.– K. : Proekt «Reforma upravlinnya personalom na derzhavniy sluzhbi v Ukraini», 2012. – 400 s. 7. Оуэн Х. Призвание – лидер : полное руководство по эффективному лидерству / Х. Оуэн, В. Ходжон, Н. Хаззард.– Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с. 8. Mykhnenko A. M. Liderstvo ta upravlins'ka elita : navch. posib. / A. M. Mykhnenko, N. T. Honcharuk, E. M. Makarenko. – K. : NADU, 2011. – 292 s. 9. Chybber M. L. Dukhovnoe lydarstvo / M L. Chybber // www.ashram.ru/leadership 10. Kerivnytstvo i liderstvo u malykh hrupakh

http://pidruchniki.com/1513061639152/psihologiya/kerivnitstvo_liderstvo_m_alih_grupah 11. Shtan'ko N. A. Liderstvo yak sotsial'no-psykholohichny fenomen [Elektronnyy resurs] / N. A. Shtan'ko // Yurydychna psykholohiya ta pedahohika . – 2013. – № 2. – S. 50-61. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/urpp_2013_2_7.pdf Petrovs'kyy A. V., Yaroshevs'kyy M. H., Psykholohiya: Pidruchnyk dlya stud. vyshch. ped. Navch. zakladiv. – 2-e vydan. Stereotyp, / A. V. Petrovs'kyy, M. H. Yaroshevs'kyy. – M. : Vydavnychyy tsentr «Akademiya»; 2000. – 512 s. 12. Orban-Lembryk, L. E. Sotsial'na psykholohiya [Tekst] : pidruch. dlya stud. vyshch. navch. zakl. : u dvokh kn. / L. E. Orban-Lembryk. – K. : Lybid', 2004 – 2006. – ISBN 966-06-0356-8. Kn. 2 : Sotsial'na psykholohiya: Sotsial'na psykholohiya hrup. Prykladna sotsial'na psykholohiya : pidruch. dlya vyshch. navch. zakl. / [holov. red. V. M. Kutsenko ; red. S. M. Kaverina]. – K. : Lybid', 2006. – 557.

Островська Н.М

ЛІДЕРСТВО – ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті розкрито важливість лідерства для сучасного суспільства, яке характеризується високим рівнем проблемності, динамічності та широким спектром змін. Показано, що сьогодні лідерство синтезувало в собі практично всі зміни, які відбуваються на рівні особистості та суспільства. Здійснено аналіз теоретичних досліджень поняття лідерства як соціально-психологічного феномена. Розглянуто специфічні прояви лідерства в різних областях діяльності.

Проаналізовано історичні факти про важливість безкорисливості в лідерстві на шляху до успіху. Запропонована необхідність інтеграції різних наукових знань, підходів і концепцій для розуміння сутності проблеми лідерства.

Ключові слова: лідерство, лідер, суспільство, духовність, успіх, відповідальність, психологія особистості, криза моралі, управління, розподіл прибутку, людські цінності.

Островская Н.Н.

ЛИДЕРСТВО - ВАЖНЫЙ АСПЕКТ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

В статье раскрыто важность лидерства для современного общества, которое характеризуется высоким уровнем проблемности, динамичности и широким спектром изменений. Показано, что сегодня лидерство синтезировало в себе практически все изменения, которые происходят на уровне личности и общества. Осуществлен анализ теоретических исследований понятия лидерства как социально-психологического феномена. Рассмотрены специфические проявления лидерства в различных областях деятельности. Проанализированы

исторические факты о важности бескорыстия в лидерстве на пути к успеху. Предложена необходимость интеграции различных научных знаний, подходов и концепций для понимания сущности проблемы лидерства.

Ключевые слова: лидерство, лидер, общество, духовность, успех, ответственность, психология личности, кризис нравственности, управление, распределения прибыли, человеческие ценности.

Ostrovska N.M

LEADERSHIP – AN IMPORTANT ASPEKT OF MODERN SOCIETY

The article deals with the importance of leadership in contemporary society, which is characterized by high levels of problematic, dynamic and extensive changes. It is shown that leadership today synthesized in a practically all the changes taking place in the individual and society. The analysis of theoretical studies the concept of leadership as a social and psychological phenomenon. We consider the specific manifestations of leadership in various fields. Analyzed historical facts about the importance of selflessness in leadership on the road to success. A need to integrate different scientific knowledge, approaches and concepts for understanding the essence of leadership.

Keywords: leadership, leader, society, spirituality, success, responsibility, personality psychology, crisis of morality, management distribution of profits, human values.

Стаття надійшла до редакції 10.12.2014

УДК 374.7.091.313

Полякова Н.В.

м. Харків, Україна

УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ НАРАД У СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВНЗ

Сучасні темпи появи у світі нових ідей, підвищення ділової ініціативи, введення інновацій, поширення глобалізації ставлять перед ВНЗ завдання адаптуватися до умов зовнішнього середовища. Зараз ВНЗ в Україні функціонують у нестабільній політичній, економічній та соціальній системах, що потребує від керівників швидких та рішучих дій, перегляду та визначення місця ВНЗ в галузі, ситуаційного планування у разі виникнення надзвичайних обставин.

Одним із найважливіших напрямів державної політики України є реформування системи освіти, підвищення її якості та прискорення інтеграції України в міжнародний освітній та інформаційний простір, тому постають нові вимоги до змісту, характеру і технології

управлінської діяльності. Керувати змінами можливо за умови, що ті, кого вони стосуються, проінформовані про їх причини та способи реалізації. Особливо важливо це, коли існують розбіжності у поглядах. Тому зростає потреба в системі управлінських технологій, яка пов'язана з обміном інформацією та досвідом, психолого-педагогічним впливом, способом надавати розпорядження, що повинно привести до реалізації цілей та досягнення певних результатів.

Основною діяльністю ВНЗ є надання освітніх послуг, проте необхідно також організувати роботу по обслуговуванню ВНЗ та забезпеченню навчально-виховної та науково-дослідницької роботи, що відображено в структурі ВНЗ. Це зумовлює вибір способів і засобів вироблення та реалізації управлінського впливу. Організаційні способи реалізуються через положення, статут, посадові інструкції, протоколи, заяви, доповідні записки, індивідуальні плани роботи викладача тощо. Розпорядчими є видання наказів та розпоряджень. Існують також дисциплінарні способи. Також в системі управління ВНЗ як складної соціальної системи передбачено проведення низки щотижневих (може бути й частіше) нарад на всіх рівнях управління ВНЗ: в цілому по ВНЗ, на рівні факультетів та рівні кафедр.

Нарада - це особа форма участі персоналу організації, у тому числі й ВНЗ, в розгляді, обговоренні, вирішенні складних актуальних проблем, обміну інформацією, думками та накопиченим досвідом між окремими працівниками, структурними підрозділами, організаціями.

Опанування технологією підготовки та проведення нарад надає переваги керівникові в швидкому прийнятті рішень та залученні співробітників в управлінні організацією, а співробітникам надає можливість вносити свій вклад в рішення, які приймає керівництво.

Управлінські технології не можуть бути принципово чимось новим, ніж інші технології. Типові поняття управління технологією [7, с. 4]: стратегії технології, розвиток і використання технологій, інформація та управління знаннями, придбання і передача технологій, прогнозування технології, розробка продукту, управління життєвим циклом, комерціалізація, виробничий процес управління. Розвиток технологій складається з фундаментальних і прикладних досліджень, розвитку практичного рішення, а також покращення технологій. Передбачається вибір входів, операцій і методів (технологічних процесів), які перетворять входи в бажані результати.

Управлінські технології базуються на результатах досліджень класичних теорій управління, які наведені в роботах основоположників наукових шкіл управління : А. Вебера, П. Друкера, Д. Мак-Грегора,

А. Мацусіті, Е. Мейо, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда та ін. Досягнення сучасної теорії та практики управління знайшли своє відображення в роботах сучасних науковців: В.М. Бабаєва, О.С. Виханського, І.Н. Гречікової, Л.М. Карамушки, В.І. Кнорринга, Н.Л. Коломінського, В.Г. Кремня, В.І. Лугового, І.А. Медведева, О.С. Пономарьова, О.Г. Романовського, Л.Л. Товажнянського, Р.А. Фатхутдинова, Г.В. Щьокіна та ін.

Технологію менеджменту визначають як послідовне виконання загальних функцій менеджменту (планування, організування, мотивування, контролювання, регулювання), унаслідок якого реалізуються конкретні функції, які класифікують за ознаками процесів і об'єктів управління, а також елементів виробничо-господарської діяльності. З огляду на процеси управління конкретні функції менеджменту поділяють на управління основним виробництвом, технічною підготовкою, матеріально-технічним забезпеченням тощо. За ознакою об'єкта – управління підприємством, службою, відділом тощо. За ознакою елементів виробничо-господарської діяльності – управління працею, предметами та знаряддями, інформацією. Технологія управління характеризується безперервністю, циклічністю, послідовністю, стійкістю, мінливістю, цілеспрямованістю, зворотнім зв'язком тощо [4].

«Управлінська технологія є одним із проявів соціальних технологій, що безпосередньо відображає управлінські процеси, її сутність полягає в системному поєднанні наукового знання, управлінських потреб та інтересів суспільства, цілей і функцій державного управління, можливостей і елементів управлінської діяльності. Вона поділяється на послідовно взаємопов'язані процедури й операції, метою яких є досягнення високої результативності та ефективності. Становлення управлінських технологій є наслідком посилення системності державного управління, його наукового осмислення і спробою широкого використання» [1, с. 109].

Відзначається, що «сене, зміст і характер управлінських технологій докорінно відрізняється від сенсу і змісту виробничих технологій. Останні звичайно реалізуються машинами, заздалегідь задані алгоритми функціонування яких не залежить від їхнього «настрою», «інтересів» чи «самопочуття». Функціонування ж людських колективів, будь-яких соціальних систем безпосередньо визначається психологічним кліматом, настроєм, інтересами і самопочуттям окремих учасників спільної діяльності» [2, с. 6].

З точки зору загальної психології технологія – це мистецтво використання законів психіки, свідомості і діяльності в процесах

виробництва духовних або матеріальних цінностей. Також під технологією розуміють сукупність знань про людину, її психомоторику, механізми регуляції рухів, їхнього становлення і розвитку [3].

Управлінські технології розглядаються як нові досягнення та тенденції майбутнього, як об'єктивний процес еволюції науки управління, ефективне використання її досягнень у практиці соціального управління. Їх використання в професійній діяльності керівників допомагає зосереджуватись на суті проблем, питань та завдань, які стають перед керівником, а не на певних технічних та технологічних аспектах, які можуть бути автоматизовані. Ці технології пов'язані з перетворенням інформації та стосуються методів і засобів збору й обробки інформації, прийомів впливу на працівників, системи контролю, управлінського діагностування тощо.

Розглянемо вітчизняний та закордонний досвід різних форм та методів проведення нарад. У навчально-практичному посібнику [6] надані форми службових (ділових) нарад:

- нарада – форма організації спільної діяльності працівників одного або декількох підрозділів, яких запрошує менеджер для обговорення того чи іншого питання, вироблення або прийняття рішення;

- засідання – форма роботи постійно діючого органу (комітет, колегія, рада, комісія) або групи;

- збори – спільна присутність десь, чимось об'єднаних людей, обумовлене певною метою.

Практичний інтерес представляють такі види проблемних нарад, як «Мозкова атака», «Метод Дельфі», кільцева система прийняття рішень «Кінгесьо», груповий метод прийняття творчих рішень «Синектика» і методи фасилітації.

Ефективною доволі поширеною формою організації дискусії, якою користуються керівники для пошуку виходу з проблемних ситуацій, є «*мозковий штурм*» – метод колективного вироблення великої кількості нових ідей і варіантів вирішення складних, творчих завдань, з які за короткий проміжок часу недоступні зусиллям однієї людини. Метод був запропонований в 40-х роках минулого століття американським психологом А. Осборном. Метод використовується в ситуаціях, коли рішення не може бути прийнято на підставі думки більшості, де необхідні компроміс і узгодження інтересів. Крім того, в процесі декількох обговорень з'являється можливість об'єктивно оцінити можливості та здібності кожного учасника.

«*Дерево рішень*». Цей метод застосовується при аналізі ситуації і допомагає досягти повного розуміння причин, які зумовили прийняття того чи іншого важливого рішення в минулому. Учасники дискусії розуміють механізм прийняття складних рішень, а ведучий заносить в колонки таблиці переваги і недоліки кожного з запропонованих варіантів, приймається рішення по проблемі. Представники кожної групи розповідають про результати.

«*Метод Дельфі*». Суть методу полягає в тому, що групі експертів, не знайомих один з одним, задають питання, пов'язані з вирішенням проблеми. Запропоновані експертами варіанти рішень наданої проблеми групуються, узгоджуються. Формулюється проект рішення, запропонований більшістю експертів. Рішення, які відрізняються від варіанту, внесеного більшістю, доводяться до них і ретельно розглядаються.

Після детального вивчення альтернативних варіантів більшість або приймає це альтернативне рішення, або аргументовано спростовує його і передає меншості для повторного розгляду та аналізу. Процес повторюється до тих пір, поки всі експерти не прийдуть до єдиної думки або не виділяться групи, які не змінюють своєї думки.

Метод застосовується для підвищення ефективності прийнятих рішень.

«*Кільцева система прийняття рішень «Кінгесьо»* [6]. Систему розроблено, вперше було застосовано і широко використовується в Японії. При виникненні необхідності обговорити з фахівцями певну проблему менеджер формулює проблему письмово, потім готується пакет необхідних документів та довідкових матеріалів і, в деяких випадках, проект вирішення проблеми. Складається список залучаємих до вирішення проблеми фахівців. Список цей, як правило, складається самим менеджером за принципом зростання компетенції фахівців в розглянутому питанні.

Сформульована в письмовому вигляді проблема з додатком підготовлених документів і матеріалів послідовно, відповідно до списку передаються фахівцям, які повинні взяти участь у вирішенні цієї проблеми. Кожен фахівець зобов'язаний в одинденний термін розглянути проблему, проект, пропозиції і варіанти інших фахівців (своїх колег), які вже знайомилися з проектом, і дати власні пропозиції у письмовій формі.

Потім один з фахівців, призначений менеджером, збирає всі пропозиції, познайомитися з різними підходами і думками, розмовляє з кожним учасником, уточнює і погоджує точки зору.

У виняткових випадках менеджер скликає нараду, куди запрошуються тільки ті фахівці, чії думки та пропозиції йому не зовсім зрозумілі.

Такі наради проходять швидко і ефективно, в спокійній обстановці, так як всі учасники обізнані про предмет розмови і пропозиціях інших співробітників. Цей метод дозволяє скоротити кількість планових нарад на 20-30 % .

«Груповий метод прийняття творчих рішень «Синектика» [6]. Метод полягає в об'єднанні зовні несумісних елементів. Суть його в тому, що учасники робочої групи відбираються з різних структурних підрозділів організації. Обов'язкова умова: вони повинні мати різний рівень підготовки (кваліфікації) і різний досвід роботи. Неоднорідність складу групи дозволяє оцінити проблему з різних точок зору, коли думки, оцінки і пропозиції одних учасників здаються абсурдними і неприйнятними для інших.

Остаточну оцінку ідей і пропозицій дає керівник наради. Його досвід, кваліфікація і авторитет дозволяють об'єднати всі конструктивні пропозиції та сформулювати загальне оптимальне рішення.

Фасилітація [5] – це процес, що фокусується на наступних питаннях:

- чого необхідно досягти;
- хто повинен бути залучений;
- розробка процесу, в якому бере участь група, і послідовності виконуваних завдань;
- комунікація;
- досягнення відповідного рівня участі та використання ресурсів;
- групова енергія, рушійні сили і здібності учасників;
- фізична і психологічна середовище.

Фасилітацію можна визначити з точки зору процесу та результату. З точки зору процесу – це розробка, а також управління груповою структурою і процесами, які допомагають групі ефективно виконувати свою роботу, мінімізуючи загальні проблеми, з якими стикаються люди, працюючи разом. Основна мета фасилітації – підвищення групової ефективності.

«Динамічна фасилітація (*Dynamic Facilitation*)» [5]. Автором метода є Дж. Раф. Він розробив «Динамічну фасилітацію», коли працював консультантом на лісопильному заводі, для того щоб допомогти робітникам колективу у вирішенні питань, які здаються нерозв'язними. Дж.Раф розробив цей процес, щоб допомогти групам

розкрити свій творчий потенціал і знайти практичні рішення. Метод особливо корисний, коли група стикається зі складною ситуацією, не існує простих відповідей, є велика розбіжність у поглядах, напруженість і / або конфлікт. Це спосіб креативного дослідження проблеми та досягнення «творчого консенсусу без компромісу». Вона застосовна як у бізнес-контексті, так і для діалогу з соціальних проблем в різних спільнотах. Метод вимагає підготовки.

Замовник процесу (людина або група, зацікавлені в проведенні) визначає роль і мету обговорення в ширшій картині, що відбувається, бажаний результат, бере участь у процесі обговорення. Фасилітатор веде процес. Учасники: від 2 до 40 чол. - члени організації або спільноти.

Перед початком фасилітатору необхідно провести вибіркові інтерв'ю (якщо немає можливості зустрітися з усіма учасниками), встановити з замовником тимчасові рамки для проведення обговорень і кількість зустрічей.

Огляд процесу.

- введення в процес. Процес може починатися відразу ж з питання фасилітатора: «Про що б ви хотіли поговорити сьогодні?» Або з короткого вступу в процес.

- початкова стадія – процес вислуховування, витягування і вітання «первинних рішень». З'ясування побоювань і альтернативних рішень. Робота з відстоюванням учасниками своїх позицій. Витягування розбіжності групи.

- перехідна і проміжна стадії. Фасилітатор допомагає залишатися у творчому процесі розбіжності-сходження-розбіжності ідей.

- завершальна стадія. Створення листів з результатами і закладками. Закладки допомагають підсумувати прогрес і оцінити обсяг виконаної роботи.

Після проходження 3-4 циклів «Динамічної фасилітації» (від 12 до 16 зустрічей) група стає здатною фасилітувати свою роботу самостійно.

Основним видом діяльності університету є надання освітніх послуг, Як можна бачити, розгляд сучасного підходу науковців та практиків дає можливість створити схему технологічного процесу підготовки та проведення нарад у ВНЗ з урахуванням чинників, які впливають на нього. Управління, орієнтоване на високі показники роботи, передбачає розвиток процесів, які через працівників впливають на продуктивність та якість роботи, потребує чіткого співпадіння поглядів на цілі у керівництва, структурних підрозділів та персоналу.

Таке управління передбачає розвинення можливостей людей шляхом навчання на всіх рівнях, орієнтацію на потреби суспільства, здійснення керівництва зверху вниз та породжує загальну впевненість в важливості постійного вдосконалення.

Список літератури: 1. Державне управління : навч. посіб. / А. Ф. Мельник, О. Ю. Оболенський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко; За ред. А. Ф. Мельник. – К. : Знання-Прес, 2003. – 343 с. – (Вища освіта XXI століття) 2. *Загальна психологія. / За загальною редакцією академіка С. Д. Максименка. Підручник. – 2-е вид., переробл. і доп. – Вінниця : Нова Книга, 2004. – 704 с.* 3. *Товажнянський Л. Л., Романовський О. Г., Пономарьов О. С.* Ділова бесіда в системі управлінських технологій : навч. посібн. – Харків : НТУ «ХПІ» – УІПА, 2002. – 159 с. – (Серія «Управлінські технології») 4. *Кузьмін О. Є.* Менеджмент : навч. Посіб. Для самостійної роботи студента / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, Н. Я. Петришин. –К. : Академвидав, 2012. – 296 с. – (Серія «САМ!»). 5. *Мартынова А. В.* Фасилітація как технология организационного развития и изменений [Электронный ресурс] // Организационная психология. – 2011. – Т. 1. – № 2. – С. 53–91. – Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата звернення 01.09.2014). – Назва з екрана. 6. «Я – начальник, ты – ...» [Текст]: о менеджменте популярно и конкретно : учеб.-практ. пособие / В. Шатун. – Николаев : Изд-во НГГУ им. Петра Могили, 2005. – 344 с. 7. *Kropsu-Vehkaperä H., Naapasalo H., Rusanen J-P.* Analysis of Technology Management Functions in Finnish High Tech Companies. / H. Kropsu-Vehkaperä, H. Naapasalo, J-P. Rusanen // The Open Management Journal 2. – 2009. – P. 1–10. – [doi:10.2174/1874948800902010001](https://doi.org/10.2174/1874948800902010001)

Bibliography (transliterated): 1. Derzhavne upravlinnya : navch. posib. / A. F. Mel'nyk, O. Yu. Obolens'kyu, A. Yu. Vasina, L. Yu. Hordiyenko; Za red. A. F. Mel'nyk. – K. : Znannya-Pres, 2003. – 343 s. – (Vyshcha osvita XXI stolittya) 2. *Zahal'na psykholohiya. / Za zahal'noyu redaktsiyeyu akademika S. D. Maksymenka. Pidruchnyk. – 2-e vyd., pererobl. i dop. – Vinnytsya : Nova Knyha, 2004. – 704 s.* 3. *Tovazhnyans'kyu L. L., Romanovs'kyu O. H., Ponomar'ov O. S.* Dilova besida v systemi upravlins'kykh tekhnolohiy : navch. posibn. – Kharkiv : NTU «KhPI» – UIPA, 2002. – 159 s. – (Seriya «Upravlins'ki tekhnolohiyi») 4. *Kuz'min O. Ye.* Menedzhment : navch. posib. dlya samostiyanoi roboty studenta / O. Ye. Kuz'min, O. H. Mel'nyk, N. Ya. Petryshyn. –K. : Akademvydav, 2012. – 296 s. – (Seriya «SAM!»). 5. *Martynova A. V.* Fasilitacija kak tehnologija organizacionnoho razvitija i izmenenij [Jelektronnyj resurs] // Organizacionnaja psihologija. – 2011. – Т. 1. – № 2. – С. 53–91. – Rezhim dostupu: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (data zvernennja 01.09.2014). – Nazva z ekrana. 6. «Ja – nachal'nik, ty – ...» [Tekst]: o menedzhmente populjarno i konkretno : ucheb.-prakt. posobie / V. Shatun. – Nikolaev : Izd-vo NGGU im. Petra Mogili, 2005. – 344 s. 7. *Kropsu-*

Vehkapera H., Haapasalo H., Rusanen J-P. Analysis of Technology Management Functions in Finnish High Tech Companies. / H. Kroppu-Vehkapera, H. Haapasalo, J-P. Rusanen // The Open Management Journal 2. – 2009. – P. 1–10. – [doi:10.2174/1874948800902010001](https://doi.org/10.2174/1874948800902010001)

Полякова Н.В.

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ И
ПРОВЕДЕНИЯ СОВЕЩАНИЙ В СИСТЕМЕ
АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ВУЗа**

В статье раскрывается сущность управленческих технологий и содержание различных видов технологии подготовки и проведения совещаний в системе административного менеджмента ВУЗ.

Ключевые слова: управленческие технологии, административный менеджмент, подготовка и проведение совещаний, управление ВУЗ, фасилитация

Полякова Н.В.

**УПРАВЛІНСЬКІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ТА
ПРОВЕДЕННЯ НАРАД У СИСТЕМІ АДМІНІСТРАТИВНОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ ВНЗ**

У статті розкривається сутність управлінських технологій та зміст різних видів технології підготовки та проведення нарад в системі адміністративного менеджменту ВНЗ.

Ключові слова: управлінські технології, адміністративний менеджмент, підготовка та проведення нарад, управління ВНЗ, фасилітація

Polyakova N.

**MANAGEMENT TECHNOLOGY OF PREPARATION AND
HOLDING OF MEETINGS IN THE SYSTEM OF ADMINISTRATIVE
MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

The article reveals the essence of management technologies and content of different types of technology of preparation and holding of meetings in the system of administrative management of higher education institutions.

Keywords: management technology, administrative management, preparation and holding of meetings, management of higher educational institutions, facilitation

Стаття надійшла до редакції 11.11.2014

ІІІ РОЗДІЛ ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ УМОВАХ

УДК 159.01

*Панфилов Ю.И., Рочняк А.Ю.,
г. Харьков, Україна*

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ СПОРТСМЕНОВ-БАСКЕТБОЛИСТОВ

Постановка проблемы. В современном спорте, в том числе и в баскетболе, уровень спортивного мастерства, физической и технической подготовки спортсменов настолько высок, что очень часто при выборе игроков на игру, выделить кого-либо по этим компонентам очень сложно. Поэтому определяющим критерием отбора игроков становится уровень их психологической готовности к соревнованиям.

Под психологической готовностью обычно понимается одна из составляющих общей готовности к действию, оптимальное психическое состояние спортсмена, определяемое психологическими факторами характеризующиеся, мобилизованностью всех сил на активные и целесообразные действия, желанием и готовностью к соревновательной деятельности, внутренней настроенностью на достижение победы, чувством уверенности, способностью объективно мыслить, оценивать свои действия.

Для достижения такого состояния спортсмену необходимо умение осознанно управлять собственными психическими процессами, оптимизируя их с целью достижения максимального результата, то есть он должен обладать умениями саморегуляции.

Поэтому *проблема* изучения особенностей саморегуляции психических состояний спортсменов-баскетболистов является актуальной и требует научного решения.

Спортсмены и тренеры, не знакомые с трудами учёных, посвящённых вопросам регуляции, интуитивно все же используют приёмы регулирования психических состояний, стремясь адаптировать их под индивидуальные особенности. Но степень и правильность применения подобных приёмов зачастую бывают недостаточно

эффективными, либо дают переменный результат, что для профессионального баскетбола является неприемлемым.

Это происходит потому, что как многие тренеры, так и спортсмены- баскетболисты до конца не осознают, что психические состояния атлета зависят от множества факторов, которые воздействуют на них в данный момент. Делая попытки устранить негативные психические состояния подопечных тренеры, да и сами спортсмены, очень часто не могут разобраться в конкретных причинах их вызвавших и используют не эффективные приёмы и методы в целях мобилизации спортсменов.

Анализ предыдущих исследований. Проблеме саморегуляции психических состояний были посвящены исследования многих авторов: Абульхановой-Славской К.А., Боярницева В.П., Дьефендорфа Ж.М., Зейгарник Б.В., Кашина А.П., Кароли П., Кона И.С., Конопкина О.А., Куль Ю., Моросановой В.И. и др. [1,2,3,4,5,6].

Вместе с тем остаются недостаточно изученными в прикладном плане процессы и методы саморегуляции различных видов деятельности. Именно поэтому изучение особенностей саморегуляции психических состояний спортсменов-баскетболистов приобретает особую актуальность.

Целью статьи является исследование особенностей тренировочно-соревновательной деятельности спортсменов-баскетболистов, которые и определяют специфику приёмов и методов саморегуляции в баскетболе.

Основной текст. В психологии понятие «саморегуляция» используется достаточно в широком смысле. Мы же рассматриваем это понятие в прикладном отношении, когда саморегуляция понимается, как особый психический механизм оптимизации состояния человека.

В настоящее время в психологической науке понятие психической саморегуляции человека до конца не устоялось.

Так, Степанский В.И., Конопкин О.А., Моросанова В.И. рассматривают саморегуляцию как осознанный процесс внутренней психической активности человека по построению, поддержанию и управлению различными видами и формами произвольной активности, направленными на достижение поставленных целей. [3,4]

Современные зарубежные психологи Ю. Куль, П. Кароли, Ж.М. Дьефендорф и др. понимают саморегуляцию как совокупность

процессов, способствующих управлению субъектом поведения в изменяющихся условиях[6].

В. П. Бояринцев определяет саморегуляцию как механизм обеспечения внутренней психической активности человека различными средствами. Активность и саморегуляция, по его мнению, являются двумя взаимодополняющими сторонами. Активность выражает изменчивость и движение, тогда как саморегуляция определяет устойчивость и стабильность этой активности [2].

Обеспечение стабильности спортсмена в таком виде активной деятельности как есть баскетбол является весьма существенным фактором успеха. Спортсмены-баскетболисты, особенно на ранних этапах становления, часто сталкиваются с такой проблемой, как нестабильность демонстрируемых результатов, что может стать преградой для их дальнейшего занятия этим видом спорта или полноценного развития.

Проанализировав вышеприведённые определения, мы предлагаем следующее определение саморегуляции в спорте – это произвольная самоорганизация спортсменом психических процессов, явлений, состояний и различной деятельности в изменяющихся тренировочно-соревновательных условиях с целью обеспечения внутренней стабильности и устойчивости для достижения максимальных результатов в избранном виде спорта.

Для того, чтобы приёмы саморегуляции имели максимальный положительный эффект в любом виде деятельности, необходимым условием при их использовании является учёт особенностей выполняемой индивидом работы, условий её выполнения, и особенностей самой личности.

В баскетболе, как и в любом другом виде спорта, существует множество специфических факторов обусловленных особенностями деятельности спортсменов-баскетболистов, способных вызвать то, или иное отрицательное психическое состояние. Их принято разделять на: тренировочные, предсоревновательные, соревновательные и послесоревновательные.

Появление негативных психических состояний во время тренировок связано с ростом усталости от тренировки к тренировке, с монотонностью выполняемых упражнений, с неизбежными перепадами в психологическом, функциональном и физическом плане и т.д. С возрастом всё большим фактором, вызывающим негативные психические состояние спортсмена, становится ограниченность свободного времени.

Возникновение негативных предсоревновательных психических состояний обуславливается степенью важности предстоящих соревнований.

Отклонения от нормального состояния у спортсмена могут возникнуть из-за изменений в распорядке дня, условий в которых проходят соревнования (выступление в другом городе, стране, бытовые условия), влияния окружающих. Нередко, спортсменам, с приобретением опыта, удаётся интуитивно справляться с подобными состояниями. Но усиление воздействия какого-либо фактора способно негативно повлиять даже на опытного спортсмена.

Непосредственно во время соревновательной деятельности на спортсмена воздействуют множество факторов способных негативно повлиять на спортсмена. Среди них можно выделить такие как: выступление при многочисленных зрителях, не всегда объективное судейство, реакция на замечания тренера и проявление недовольства партнёров, утомление, накопившееся к концу соревнований.

В спортивных играх, в которых присутствует непосредственный контакт с соперником и единоборствах – значительным фактором, влияющим на состояние спортсмена является агрессивный настрой соперника.

Среди послесоревновательных факторов, влияющих на психическое состояние спортсмена, могут быть как победа, так и поражение, как удачное выступление, так и полный провал в зависимости от индивидуальных свойств характера выступающего. Сюда можно отнести и такие факторы как оценка действий игрока тренером, товарищами по команде, возможные травмы, физическую усталость.

Все рассмотренные факторы являются общими в спортивной деятельности, поэтому они влияют, в том числе, и на психические состояния спортсменов-баскетболистов и обуславливают особенности применения тех, или иных приёмов саморегуляции.

Но баскетбол, как и любой другой вид спорта, обладает и уникальными особенностями, которые также способны негативно влиять на психическое состояние игроков. Эти особенности определяются спецификой самой игровой деятельности и их необходимо учитывать при разработке и использовании приемов саморегуляции спортсменов-баскетболистов.

Как же влияют эти особенности на психические состояния игроков?

Мы выделили следующие группы особенностей игровой деятельности спортсменов-баскетболистов: особенности связанные с переменным характером игры; особенности интеллектуального характера; особенности игровых действий; прочие особенности.

Особенности, связанные с переменным характером игры:

1. Во время игры баскетболисту приходится выполнять действия различной интенсивности – от максимальных усилий, в сравнительно короткое время, до свободного выполнения бросков с линии штрафного. Это требует от баскетболиста и умения быстро анализировать ситуацию, выполняя наиболее подходящее действие максимальной интенсивности, и умения расслабиться в напряженной игровой обстановке. Если спортсмену не удастся сочетать такие чередования, он неизбежно сталкивается с трудностями психологического характера.

Например, имея навык идеального выполнения штрафных бросков на тренировке, во время игры из-за неумения перестроиться, игрок может крайне неточно реализовывать броски с линии штрафных. Это вызывает неудовлетворённость и, как следствие, неуверенность в своих силах, что неизбежно сказывается на качестве игры спортсмена.

2. Несмотря на то, что каждая из команд готовит на игру определённую стратегию, конкретный план действий, разрабатывает тактику игры против соперника, во время встречи неизбежны изменения этих составляющих. Это требует от баскетболистов умения быстро приспосабливаться под новую стратегию игры, как соперника, так и свою собственную. В связи с чем он должен обладать способностью регулировать свою активность, волю, мысли, представления, эмоциональный настрой и т.д.

3. Игровая обстановка в баскетболе меняется каждую секунду. Особенно это заметно на современном профессиональном уровне, где игра проходит молниеносно. Переход от защиты к нападению, розыгрыш комбинаций, взаимодействие партнеров – все происходит в динамике и без пауз. В напряженных поединках смена лидерства может происходить чуть ли не каждую минуту. Всё это требует психологической подготовки игроков, поскольку не всем спортсменам дано свойство чувствовать себя уверенно в динамически изменяющихся условиях. А без этого возрастает риск возникновения тревожности, апатии, неуверенности и т.д.

4. В такой игре как баскетбол довольно часто происходят замены. Как игрок, выходящий на замену, так и игрок, сажающийся на лавочку запасных, должны быть готовыми, выполнять то, что

необходимо в данный момент. Выходящий игрок должен быть готов с первых секунд включаться в игру. Часто из-за недостаточного умения саморегулирования, игроки не могут оптимально настроиться, чтобы сразу приносить пользу команде. Садящийся на замену спортсмен, должен в отведенное ему время перевести дыхание, осмыслить ошибки, выслушать замечания тренера и подготовиться выйти на поле в максимально отмобилизованном состоянии. А в напряженном поединке – это задача не из легких.

5. В баскетболе игра состоит из оборонительных и нападающих действий, чередование которых происходит довольно быстро. Игрокам необходимо быстро переключаться от моментов, когда они осуществляют своё нападение до того, когда они противодействуют нападению соперника. И переключаться в первую очередь психологически. Нередко бывают случаи когда игроки чрезмерно нацелены на выполнение только одного из компонентов игры, что приводит к дисбалансу игры в целом.

6. Неудачные действия – неотъемлемая часть игры в баскетболе. Так, команда не может реализовать все 100 бросков из ста. В игре все равно присутствуют неудачные моменты, которые чередуются с успешными. И смена таких моментов происходит постоянно. Поэтому спортсмену необходимо забывать об удачных, или же неудачных моментах, произошедших в игре, концентрироваться на происходящем и демонстрировать психологически устойчивое поведение на поле.

Особенности интеллектуального характера:

1. Составной частью игры является интенсивная мыслительная деятельность баскетболистов. Каждое действие требует осмысления в кратчайшие промежутки времени. Думать приходится как при нападении, так и во время защиты. Такая особенность игры требует от баскетболиста умения концентрироваться на игре все время пребывания на поле. Вместе с тем, игроку крайне сложно постоянно концентрировать своё внимание на том, что необходимо делать длительное время. Особенно это проявляется при плохом настрое игрока на игру и как следствие он может «выпадать из игры».

Выполняя действия, которые требуют от спортсмена тренер или партнёры и значение которых он не понимает или не согласен баскетболист сталкивается с трудностями, которые ведут к появлению негодования, раздражительности, неуверенности и т.д.

2. Одним из важнейших факторов победы в баскетболе есть позиционная игра. Она основана на сложных тактических комбинациях.

Сложность их состоит в том, что игроку необходимо чётко и своевременно выполнять движения согласованно со своими партнерами в зависимости от действий соперников. Добиться идеального выполнения комбинации (не просто перемещения по определенной схеме) весьма сложная и требующая терпения задача. Трудности возникающие при разучивании тактических комбинаций, свойственны многим игрокам, могут вызвать неуверенность, тревожность, нервозность и другие негативные состояния спортсмена.

3. Взаимодействия между партнерами по команде – неотъемлемая часть игры. От согласованности их действий, в конечном счете, зависит результат встречи. Но не всегда в борьбе, в конфликтных ситуациях партнерам удастся правильно понять друг друга, что может вызывать определенные сомнения, недовольства и прочие негативные состояния.

4. Проблемные ситуации во время игры отличаются альтернативностью выбора решений [3]. Существуют определенные закономерности, которых следует придерживаться, но игроку неизбежно приходится выбирать лучшую для себя альтернативу действия. Это также связано с индивидуальностью игрока. В идентичной ситуации одному игроку лучше выполнить присущий только ему элемент, тогда как другому такой элемент неприемлем. Нередко бывает, что альтернатива заключается в том, что игрок делает либо то, что он хочет, либо то, что нужно. Не всегда то, что нужно приносит удовольствие спортсмену и это отображается на его психическом состоянии. Но сделав действие по-своему, у игрока возникает конфликтная ситуация с тренером и партнёрами, что влияет на психологическое состояние баскетболиста.

5. Способность творчески выполнять действия в игре создает преимущество для игрока. Но творческие замыслы необходимо соотносить с игрой своих партнеров. Часто бывает, что игрок имеет способность творчески реализовывать действия, но при этом не учитывает действия своих партнеров. В таких случаях нарастает определенное напряжение с обеих сторон.

6. Игровая деятельность в баскетболе связана с необходимостью одновременно воспринимать большое количество объектов (мяч, своих партнеров и оппонентов, табло), сигналов (команды своих партнеров, подсказки тренера), следить за жестами игроков. Без регуляции внимания, её концентрации в сложные игровые моменты игрок может допустить ошибку просто из-за невосприимчивой информации.

Особенности игровых действий:

1. Для достижения результата баскетболистам необходимо многократно выполнять игровые действия в различных сочетаниях и с различной очередностью, что обуславливает ступенчатый и множественный характер игры. Гарантией преимущества над соперником является совокупность положительных игровых действий, а не отдельные одномоментные результативные действия, которые представляет собой только единичный структурный элемент системы игровой деятельности отдельного игрока [3]. Это не всегда до конца осознают даже профессиональные баскетболисты. Уверенно выигранный определенный игровой отрезок может сыграть злую шутку с командой. Это может породить чрезмерную уверенность в себе, вызвать успокоение, и расслабление. А игра требует максимальной собранности, концентрации внимания, целенаправленности во все периоды игры. В игровой практике не раз можно было наблюдать, когда одна команда делает хороший задел в очках, значительно переигрывает соперника и выглядит на голову выше, а, в конечном счёте, проигрывает, уже казалось бы, выигранную игру.

2. В игровой обстановке баскетболистам особо необходимо многократно выполнять сложно-координационные двигательные действия с максимально точными действиями при обращении с мячом. Вызвать отрицательные эмоции может любой неправильно выполненный прием, что способно породить сомнения в успешном повторении этого технического элемента.

3. Непрерывно игрокам во время игры приходится переключаться с одних двигательных действий на другие. Результат встречи в баскетболе во многом зависит от правильного использования разнообразного арсенала технико-тактических приемов и их внезапного чередования.

4. Многие технико-тактические действия баскетболистам приходится выполнять с максимальными усилиями, в безопорном положении или в сложных для координации движений условиях, т. е. в экстремальных ситуациях. При этом игрокам в таких условиях необходимо думать о результативности своих действий.

5. Педагогическая работа с высокорослыми ребятами также имеет свои особенности, поскольку таким людям свойственно иметь характерные черты, отличающие их от парней обычного роста.

Прочие особенности:

1. Так как баскетбол – игра высокорослых ребят, наличие у соперника более высоких игроков создает определенные трудности.

Еще до начала игры это может вызвать волнение, страх, неуверенность в победе, либо чрезмерный агрессивный настрой, что также чревато негативными последствиями.

2. Жёсткий лимит времени при выполнении тактического действия, когда необходимо каждым мячом распорядится максимально эффективно нередко вызывает у спортсмена негативные психологические состояния (чрезмерную нервозность, страх, волнение).

3. В баскетбольных командах игрокам зачастую необходимо выполнять определенные функции, которые свойственны им, то есть они выполняют определённые роли [4]. Этот фактор необходимо учитывать при использовании средств саморегуляции, поскольку возникновение отрицательных психических состояний у игроков может быть связано с неудовлетворенностью от тех действий, которые требуют от них тренер.

4. Особенностью игровой деятельности для баскетболистов является её напряженность. Игрок находится под постоянным давлением соперника, каждое действие необходимо выполнять максимально эффективно и вовремя, каждый пропущенный, или не забитый мяч может существенно повлиять на ход игры. Всё это доводит над игроками, вызывая психическое напряжение.

5. В современном баскетболе к выступлениям профессиональных команд все чаще стали привлекать молодых парней юношеского возраста и даже младше. Это благоприятно влияет на спортивное мастерство этих ребят. Однако в юношеском возрасте гораздо сложнее справляться с неблагоприятными психическими состояниями, которые вызываются различными стрессовыми факторами в тренировочном, предсоревновательном, соревновательном и послесоревновательном периодах.

Выводы:

1. На современном этапе развития баскетбола, саморегуляция спортсмена, как средство нейтрализации негативных психологических состояний, вызываемых стрессовыми факторами в тренировочном, предсоревновательном, соревновательном и послесоревновательном периодах приобретает все большее значение как один из важнейших компонентов психологической подготовки баскетболиста.

2. В процессе тренировочно-игровой деятельности спортсменам-баскетболистам приходится сталкиваться с многочисленными факторами, которые влияют на их психологическое состояние и психические процессы. Эти факторы условно можно разделить на общие, свойственные многим видам спорта, и

специфические, которые определяются особенностями игровой деятельности баскетболиста.

3. Наиболее значимые особенности игровой деятельности в баскетболе можно свести в четыре группы: особенности связанные с переменным характером игры; особенности интеллектуального характера; особенности игровых действий; прочие особенности. Они, как правило, оказывают негативное воздействие на спортсменов-баскетболистов и должны учитываться при их психологической подготовке.

4. Особенности игровой деятельности в баскетболе способны вызвать определенные психические состояния, препятствующие достижению максимального результата, что обуславливает необходимость разработки специальных приёмов саморегуляции и особое их применение. Также баскетболист должен обладать умениями саморегуляции, поскольку ему неизбежно приходится управлять внутренними процессами, что обуславливается спецификой игры в баскетболе.

Список литературы: 1. Абульханова – Славская К.А. Деятельность и психология личности.– М., 1980. 335с. 2. Боярницев В.П. Структурно-функциональный анализ динамических проявлений саморегуляции поведения человека // Психология активности и саморегуляции поведения и деятельности человека. Свердловск, 1989.- 40 с. 3. Конопкин О.А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии. 1995. № 1.С. 5-12. 4. Моросанова В.И. Психология саморегуляции: Учебное пособие для психологов, студентов и педагогов / В.И. Моросанова. – Спб.: Нестор-История, 2012.- 280 с. 5. Нестеровский Д.И. Баскетбол: Теория и методика обучения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д.И. Нестеровский – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007.- 336 с. 6. http://ballplay.narod.ru/itapi_razvitiij_basketbola.htm. Этапы развития баскетбола.

Bibliography (tranliterated): 1. Abul'hanova – Slavskaja K.A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti.– M., 1980. 335s. 2. Bojarnicev V.P. Strukturno-funkcional'nyj analiz dinamicheskijh projavlenij samoreguljaccii povedenija cheloveka // Psihologija aktivnosti i samoreguljaccii povedenija i dejatel'nosti cheloveka. Sverdlovsk, 1989.- 40 s. 3. Konopkin O.A.

Psihicheskaja samoreguljacija proizvol'noj aktivnosti cheloveka (strukturno-funktional'nyj aspekt) // Voprosy psihologii. 1995. № 1.S. 5-12. 4. Morosanova V.I. Psihologija samoreguljacji: Uchebnoe posobie dlja psihologov, studentov i pedagogov / V.I. Morosanova. – Spb.: Nestor-Istorija, 2012.- 280 s.5. Nesterovskij D.I. Basketbol: Teorija i metodika obuchenija: Ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / D.I. Nesterovskij – 3-e izd., ster. – M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2007.- 336 s. 6. http://ballplay.narod.ru/itapi_razvitii_basketbola.htm. Jetapy razvitija basketbola.

Панфилов Ю.И., Рочняк А.Ю.

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПСИХИЧЕСКИХ СОСТОЯНИЙ СПОРТСМЕНОВ-БАСКЕТБОЛИСТОВ

В статье обосновываются особенности психолого-педагогических состояний спортсменов-баскетболистов, которые необходимо учитывать при подготовке и в ходе соревнований с целью снижения их негативного воздействия на спортсменов с помощью приёмов саморегуляции направленных на повышение спортивных результатов.

Ключевые слова: саморегуляция, спортсмен-баскетболист, особенности, баскетбол, психические состояния, игрок.

Панфілов Ю.І., Рочняк А.Ю.

ФАКТОРИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ СПОРТСМЕНІВ-БАСКЕТБОЛІСТІВ

У статті обґрунтовано особливості психолого-педагогічних станів спортсменів-баскетболістів, які необхідно враховувати при підготовці і в ході змагань з метою зниження їх негативного впливу на спортсменів за допомогою прийомів саморегуляції спрямованих на підвищення спортивних результатів.

Ключові слова: саморегуляція, спортсмен-баскетболіст, особливості, баскетбол, психічні стани, гравець.

Panfilov Y. I., Rochniak A.Y.

THE FACTORS THAT DETERMINES FEATURES OF SELF-REGULATION MENTAL STATES OF THE BASKETBALL PLAYERS

In the article justified the features of psycho-pedagogical states of basketball players, which must be considered in the preparation and in the course of the competition in order to reduce their negative impact on athletes using the techniques of self-regulation aimed at improving athletic performance.

Keywords: self-regulation, basketball player, especially, basketball, mental state, the player.

Стаття надійшла до редакції 15.11.14

УДК 159.98

*Черкашин А. І.
Вайда Т.С.
м.Харків, Україна*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СУЧАСНИХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Постановка проблеми. Особливості підготовки та формування особистості працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) у вищих навчальних закладах (далі – ВНЗ) МВС України в сучасних умовах потребує відмови від уніфікованих підходів до організації навчально-виховного процесу. Виникає нагальна потреба у зміні парадигми професійної підготовки та виховання працівників ОВС у ВНЗ МВС України з урахуванням вимог вітчизняних та світових стандартів, світових тенденцій модернізації освіти у вищих навчальних закладах.

Психологія і педагогіка вищої школи використовує багато методів для описання психолого-педагогічних феноменів освітньо-виховного простору вищого навчального закладу. Відповідно при розробці конкретно-визначеної наукової проблеми завжди виникає необхідність у визначенні методологічних основ дослідження.

В нашому дослідженні ми виходили з того, що формування особистості працівників ОВС у ВНЗ МВС України здійснюється з застосуванням системи знань отриманих в галузях психології, педагогіки та права. Відповідно, розгляд проблеми методологічного

забезпечення формування особистості працівників ОВС у ВНЗ МВС України повинен здійснюватися на підставі сучасних фундаментальних досліджень функціонування навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах України.

Проблемі дослідження методології підготовки фахівців у вищих навчальних закладах присвячені роботи О. А. Абдулліна, А. М. Алексюка, Б. Г. Ананьєва, Л. М. Балабанової, В. І. Барко, І. Д. Беха, О. О. Бодальова, С. М. Гусарова, О. В. Киричука, Н. В. Кузьміна, В. Т. Лісовського, С. Д. Максименка, Л. І. Мороз, В. І. Носкова, П. І. Підкасистого, В. О. Сластьоніна, В. О. Тюріною, О. І. Федоренко та ін.

Мета дослідження: визначити основні наукові підходи до визначення поняття методологія у дослідженні особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ.

Виклад основного матеріалу. На думку І. А. Зязюна: «Сукупність ідей, теорій і підходів, які обираються як методологічні засади наукового пошуку, складає ту «призму», через яку і завдяки якій з'ясовується сутність об'єкта дослідження, моделюються уявлення про нього, здійснюється пошук засобів і умов удосконалення, ефективного розвитку».[8, с.41].

П. Я. Попковська зазначає, що у літературних джерелах зустрічаються різноманітні тлумачення понять «методологія»:

- як найбільш загальний (філософський) метод пізнання;
- як система методів, що використовується тією чи іншою наукою;
- як особлива галузь знань, що слугує своєрідним джерелом, звідки інші конкретні науки запозичують методи дослідження;
- як філософське вчення про методи пізнання і практики [14, с. 11].

Отже, з філософської точки зору автор розглядає методологію як вчення про методи пізнання і перетворення дійсності, застосування принципів світогляду до процесу пізнання, духовної творчості і практики.

В. П. Андрущенко, В. С. Лутай визначають «філософію освіти», як «розв'язання проблем, що виникають на стику філософії з освітньою діяльністю» У цьому сенсі, автори розглядають роль філософії у становленні «принципово нових вихідних принципів і логіки субординації елементів світогляду, та засобів його формування » [1, с. 960].

Досліджуючи методологію наукового дослідження С. Д. Максименко зазначає, що методологія, з одного боку, «розуміється як

певна система методів, які застосовуються в процесі пізнання в рамках або іншої науки, тобто методологія розглядається як частина конкретної науки. З іншого боку, методологія виступає як сукупність основних філософських положень, які відображають первинні гносеологічні концепції формування й аналізу наукового знання» [10, с. 13]. В цьому визначенні автор підкреслює філософський характер методології.

Автор зазначає, що «галузь методологічних проблем полягає від методологічного арсеналу конкретних наукових досліджень до філософського осмислення як самих методів, так і знань, що отримуються за їх допомогою», наголошує на необхідності «відокремлення й розрізнення рівнів методології, що мають свою специфіку» [10, с. 13].

Більшість науковців розглядають методологію структурно на трьох рівнях.

Перший рівень – категоріальний рівень, тобто рівень спеціальних методологій, які розробляють й застосовують свої методи. Методологічна функція першого рівня полягає в визначенні загальних принципів пізнання, найбільш загальних форм й законів руху мислення на шляху до визначення об'єктивної істини.

Другий рівень – методологія наукового пізнання. Характерною рисою цього рівня є те, що метод являється об'єктом спеціального вивчення. На цьому етапі, крім наукового методу, розглядаються об'єкт та предмет дослідження, методологічні принципи, шляхи пізнання (теоретичний та емпіричний), а також понятійно-категоріальний апарат.

Третій рівень – рівень теорії методів конкретних наук. Характерною рисою третього рівня є розробка та розвиток методології спеціального наукового дослідження.

Загалом сучасна методологія, як визначає В. В. Рибалка, виконує такі основні функції:

соціокультурну, оскільки вивчає сенс наукової діяльності та її взаємозв'язок з іншими видами діяльності з позицій практики, розвитку і надбань суспільства, його матеріальної та духовної культури, ступеня розвитку тощо;

орієнтовно-спрямовуючу, бо слугує основою вибору теоретичної та практичної діяльності;

стимулюючу, оскільки каталізує процес пізнання, критичне осмислення ідей, що функціонують у науці, стимулює культуру мислення, розширення світогляду і формування на цій основі творчої особистості науковця;

- організаційно-структурну, бо забезпечує організацію, структурування наукового знання, його синтезування шляхом розробки системи загальнонаукових принципів, підходів, категорій, понять, методів, технологій;

- евристичну, яка полягає в можливості використання, переносу за певних умов принципів, підходів, категорій, понять, методів, технологій однієї науки в інші науки;

- прогностичну, оскільки вона відіграє певну роль у розробці стратегії розвитку науки, в оцінці перспектив певного наукового напрямку, теорії, школи, течії, на основі чого визначається найімовірніший шлях до отримання потрібного наукового результату;

- проєктивну, яка полягає у розробленні певних комплексних досліджень, в обґрунтуванні цільових програм тощо;

- інтерпретаційну, оскільки забезпечує філософську, світоглядну інтерпретацію отримуваних наукових даних;

- науково-дослідницьку, оскільки забезпечує визначення об'єкта і предмета наукової діяльності, їх співвідношення [4, 106-107].

Методологічний простір наукової психології В. В. Рибалка пропонує розглядати через сукупність таких шаблів [там само, с. 109]:

- онтопсихологічний шабелів психологічного буття людини (онтопсихологія конкретної особистості).

- практично-психологічний шабелів розв'язання проблем особистості (практична психологія).

- психолого-прикладний шабелів удосконалення, формування, проєктування діяльності особистості (прикладна психологія).

- теоретико-психологічний шабелів дослідження, пізнання закономірностей психіки, особистості (теоретична психологія).

- загальнонауково-психологічний шабелів пізнання особистості (міждисциплінарна психологія).

- філософсько-психологічний шабелів пізнання особистості через найбільш абстрактні категорії, закони, світоглядні проблеми (філософська психологія).

На думку М. Й. Варія: « ... така модель методологічного простору наукової психології має свою внутрішню логіку. Вона виявляється в тому, що дозволяє здійснити послідовне сходження від конкретного до абстрактного, тобто від онтопсихологічного до філософсько-психологічного рівня і, навпаки, – сходження від абстрактного до конкретного, тобто у зворотному напрямі» [4, с. 109].

С. У. Гончаренко визначає поняття «методологія», як « одне з найбільш невизначених, багатозначних та суперечливих ... В широкому

розумінні її тлумачать, як систему принципів і способів побудови теоретичної і практичної діяльності, а також як вчення про цю систему [6, с. 498].

О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська пропонують наступне визначення методології: «Методологія це система категорій і принципів, які лежать в основі наукового знання і визначальних напрямів теоретичних і прикладних досліджень у певній галузі науки» [2, с.9].

Б. С. Волков, Н. В. Волкова, А. В. Губанов поняття «методологія» визначають, як «вчення про науковий метод пізнання і сукупність методів, які застосовуються в науці, області знання; система принципів і способів організації і побудови теоретичної і практичної діяльності, а також вчення про цю систему» [5, с. 3].

М. В. Папуча розуміє методологію психології, як: «вчення про методи і принципи пізнання психічної реальності» [13, с. 500].

В Тлумачному словнику психологічних термінів в українській мові методологія психології розглядається, як «система принципів і способів організації і побудови теорії і практики окремих психологічних наук, їх галузей і всіх їх в цілому, а також вчення про цю систему» [3, с.110].

Таким чином, методологія психологічної науки визначається авторами як система принципів та методів дослідження, що має свої рівні, специфіку застосування та виконує певні функції в науковому дослідженні, що сприяє адекватному пізнанню.

В. І. Загвязинский, Р. Атаханов пропонують розглядати методологію педагогіки, як вчення про педагогічне знання, про процес його побудови, способи пояснення (створення концепції) і практичного застосування для перетворення або вдосконалення системи навчання і виховання [7, 40 с.].

Основними положеннями методології педагогіки автори визначають:

- а) вчення про структуру і функції педагогічного знання;
- б) вихідні, ключові, фундаментальні педагогічні положення (теорії концепції, гіпотези), які мають загальнонауковий зміст;
- в) вчення про логіку і методи педагогічного дослідження;
- г) вчення про способи використання одержаних знань для вдосконалення практики.

І. М. Ситар, О. Л. Чернобай зазначають, що в галузі юридичних знань «методологія будується не лише на загальній (філософській) методології. Вона лише запозичує основні поняття та категорії із

загальної методології, певним чином моделюючи ситуацію, що стосується правових аспектів» [15, с. 11].

П. М. Рабінович під методологією юридичної науки розуміє:

- систему підходів і методів, способів і засобів наукового дослідження;

- вчення (теорію) про їх використання при дослідженні державно-правових явищ [12, с. 168].

На думку Д. А. Керімова, методологія – явище, що об'єднує низку компонентів: світогляд та фундаментальні загальнотеоретичні концепції, загальні філософські категорії та закони, загальні та спеціальні наукові методи [9, с.46]. Отже, під методологією розуміється весь стратегічний комплекс досліджень, який використовується для пізнання юридичної дійсності.

Важливу методологічну роль в психолого-педагогічному дослідженні грають категорії діалектики – суть і явище; причина і наслідок; необхідність і випадковість; можливість і дійсність; зміст і форма; особливе і загальне та ін.

На думку П. І. Образцова діалектичні категорії служать надійним методологічним засобом педагога, що дає йому можливість глибоко проникати в складні проблеми навчання і виховання особистості майбутніх фахівців, але і творчо їх вирішувати.[11, с. 20].

Так, категорія є стійкою сукупністю всіх необхідних зв'язків, стосунків, сторін, які притаманні даному процесу, об'єкту. Явище ж – це висвітлення вказаних сторін процесу, взаємин між людьми на поверхні через конкретні прояви. Теза про багатопорядковий зміст – поступового переходу від явища до суті першого, потім другого і так далі порядку – має важливе методологічне значення. По відношенню до психології і педагогіки це означає, що:

– навіть у унікальному психолого-педагогічному досвіді містяться моменти, характерні для будь-якого досвіду організації освітнього процесу у ВНЗ;

– всякі загальні положення повинні підтверджуватися досвідом, знаходити в ньому живильне середовище;

– не має і не може бути рекомендацій, придатних на всі випадки життя.

На базі накопичених фактів емпіричне пізнання розвивається до рівня теоретичного узагальнення. Цей процес характеризується рухом від знання до все більш різностороннього; виробленням на основі первинних узагальнень певних моделей і ідей; поєднанням того, що відчувається, і раціонального, в ході якого враження, які відчуваються, і

практичний досвід звільняються від всього випадкового і підіймаються до теоретичного рівня. Зрозуміло, що факти повинні розглядатися у конкретній історичній обстановці, в їх взаємозв'язку. За цієї умови вони будуть доказами.

Конкретні шляхи і способи збору, обробки, узагальнення і аналізу фактичного матеріалу визначаються законами наукової логіки, що є синтезом діалектичної і формальної логіки.

Важливі методологічні вимоги до дослідження психолого-педагогічних проблем витікають з основних законів діалектики, ядром якої є закон єдності і боротьби протилежностей, що виявляється через дію суперечностей. Існують різні види суперечностей: внутрішні і зовнішні, основні і похідні, головні і другорядні. Так, наприклад, підставою для класифікації суперечностей розвитку особистості служать внутрішні і зовнішні суперечності.

Закон переходу кількісних змін в якісні вимагає досліджувати будь-які психолого-педагогічні явища в єдності їх якісних і кількісних характеристик.

Кожна людина володіє невичерпною кількістю багато чисельних властивостей (якостей), які допускають порівняння їх властивостями інших людей. Як цілісна якісна визначеність людина – соціальна істота. Психіка людини володіє своєю якісною визначеністю. Проте сама психіка є різноякісною.

Закон заперечення заперечення як усунення старого та утвердження нового в процесі поступального розвитку, при якому зберігаються окремі сторони, елементи попереднього явища, процесу, постійно виявляється в житті людей. Кожен новий етап в розвитку особистості, групи є в строго філософському сенсі заперечення старого, але заперечення як момент прогресивного розвитку. Важливу роль в такому запереченні грає самовиховання самої особистості, активна робота педагога по формуванню особистості майбутнього фахівця.

Методологічна роль розглянутих законів діалектики виявляється в конкретному психолого-педагогічному дослідженні перш за все через діалектичну логіку. У концентрованому вигляді вимоги діалектичної логіки, всіх розглянутих законів діалектики зводяться до того, щоб вивчати предмет дослідження всебічно, в його розвитку, застосовувати при цьому практику як критерій істини, маючи на увазі, що остання завжди конкретна.

Узагальнюючи думку різних авторів про методологію наукового дослідження, слід зазначити, що методологія охоплює теорію

і практику наукового дослідження і дозволяє отримувати новий науковий метод дослідження пізнання визначеної психічної реальності.

Висновки. Методологія сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ розуміється в двох аспектах: або як виявлене в результаті рефлексії теорії пізнання розуміння методу як способу отримання наукового знання або як вчення про систему принципів, за допомогою яких у процесі теоретичного чи емпіричного дослідження перевіряються достовірність і надійність вихідних теоретичних уявлень про особистість та закономірностях її розвитку.

Таким чином, методологія сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників ОВС являє собою особливу форму рефлексії, самоусвідомлення психологічної та педагогічної наук – особливий напрямок знань про наукові знання, який містить аналіз чинників і основ наукового психолого-педагогічного пізнання, передусім – філософсько-світоглядних, методів і способів організації пізнавальної діяльності та виявлення внутрішніх і зовнішніх детермінант процесу пізнання, його структури, критичне оцінювання отриманих науково-психологічних знань; визначення історично конкретних меж наукового пізнання психіки особистості за умови даного способу його існування.

Перспективним напрямком подальшого дослідження є визначення методологічних принципів формування особистості працівників ОВС, які навчаються у ВНЗ МВС України.

Список літератури: 1. Андрущенко В. П., Лутай В. С. Філософія освіти / В. П. Андрущенко, В. С. Лутай// Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінко Інтер, 2008. – С.960–962. 2. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Юридическая психология / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская: [Учебник] – Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2001. – 640. 3. Бродовська В. Й., Глумачний словник психологічних термінів в українській мові : Словник / В. Й. Бродовська, І. П. Патрик, В. Я. Яблонко – 2-е видання. – К. : Видавництво «Професіонал», 2005. – 224 с. 4. Варій М. Й. Загальна психологія: [підр. для студ. вищ. навч. закл.]/М.Й. Варій - [3-те вид.]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с. 5. Волков Б. С. Методология и методы психологического исследования / Б. С. Волков , Н. В. Волкова, А. В.Губанов: [Учебное пособие для вузов] – [5-е узд., испр. и доп.] – М. : Академический проект, Трикста, 2006. – 352 с. 6. Гончаренко С. У. Методологія / С. У Гончаренко // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний

ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінко Інтер, 2008. – С. 498–499. 7. Загвязинский В. И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: [Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений] / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – [2-е изд., стер.] – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с. 8. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: [монографія] / І. А. Зязюн. – Черкаси : Видавництво ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608с. 9. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 3-е изд. – М. : СГА, 2003. – 521 с. 10. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: [навчальний посібник для вищої школи] / С. Д. Максименко – К. : Наукова думка, 1998. – 216 с. 11. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования / П. И. Образцов. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с. 12. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: [навчальний посібник] / П. М. Рабінович. – [вид. 5-те, зі змін]. – К. : Атака, 2001. – 176 с. 13. Папуча М. В. Методологія психології / М. В. Папуча// Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінко Інтер, 2008. – С. 500–501. 14. Попковская П.Я. Методология научных исследований: [курс лекций] / П. Я. Попковская. – Мн. : ООО Информпресс, 2002.– 176 с. 15. Ситар І. М. Методологічні основи порівняльного правознавства: [навчально-методичний посібник] / І. М. Ситар, О. Л. Чернобай. – Львів : ЛьвДУВС, 2009. – 72 с.

Bibliography (transliterated): 1. Andrushchenko V. P., Lutai V. S. *Filosofia osvity* / V. P. Andrushchenko, V. S. Lutai// *Entsyklopediia osvity* / Akad. ped. nauk Ukrainy; holovnyi red. V. H. Kremen. – K. : Yurinko Inter, 2008. – S.960–962. 2. Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemlianskaia E. V. *Yurydycheskaia psykholohiia* / A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemlianskaia: [Uchebnyk] – Kharkov: Yzd-vo Nats. un-ta vnutr. del, 2001. – 640. 3. Brodovska V. Y., Tlumachnyi slovnyk psykholohichnykh terminiv v ukrainskii movi : Slovnyk / V. Y. Brodovska, I. P. Patryk, V. Ya. Yablonko – 2-e vydannia. – K. : Vydavnytstvo «Profesional», 2005. – 224 s. 4. Varii M. Y. *Zahalna psykholohiia*: [pidr. dlia stud. vyshch. navch. zakl.]/M.I. Varii – [3-tie vyd.]. – K. : Tsentri uchbovoi literatury, 2009. – 1007 s. 5. Volkov B. S. *Metodolohiia y metody psykholohycheskoho yssledovanyia* / B. S. Volkov , N. V. Volkova, A. V. Hubanov: [Uchebnoe posobyie dlia vuzov] – [5-e uzd., yspr. y dop.] – M. : Akademicheskyi proekt; Tryksta, 2006. – 352 s. 6. Honcharenko S. U. *Metodolohiia* / S. U Honcharenko // *Entsyklopediia osvity* / Akad. ped. nauk Ukrainy; holovnyi red. V. H. Kremen. – K. : Yurinko Inter, 2008. – S. 498–499. 7. Zahviazynskyi V. Y., Atakhanov R. *Metodolohiia y*

методы психолого-педагогического исследования: [Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений] / В. Я. Завязинский, Р. Атаханов. – [2-е изд., стер.] – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с. 8. Зязиун І. А. Філософія педагогічної дії: [монографія] / І. А. Зязиун. – Черкаси : Вydavnytstvo ChNU імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608с.9. Керимов Д. А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д. А. Керимов. – 3-е изд. – М. : SHA, 2003. – 521 с. 10. Максименко С. Д. Психологія в соціалній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: [навчальний посібник для вищої школи] / С. Д. Максименко – К. : Наукова думка, 1998. – 216 с. 11. Образцов П. Я. Методы и методология психолого-педагогического исследования / П. Я. Образцов. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с. 12. Рибнович П. М. Основи загальної теорії права та держави: [навчальний посібник] / П. М. Рибнович. – [вид. 5-те, зі змін]. – К. : Атака, 2001.– 176 с. 13. Папуча М. В. Методологія психології / М. В. Папуча// Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Н. Кремен. – К. : Юрінко Інтер, 2008. – С. 500–501. 14. Попковська П.Іа. Методология научных исследований: [курс лекций] / П. Я. Попковская. – Мн. : ООО Ynformpress, 2002.– 176 с. 15. Ситар І. М. Методологічні основи порівняльного правознавства: [навчально-методичний посібник] / І. М. Ситар, О. Л. Чорнобай. – Львів : LvDUVS, 2009. – 72 с.

Черкашин А. І., Вайда Т.С.

МЕТОДОЛОГІЯ СУЧАСНИХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Стаття присвячена визначенню поняття методологія у сучасних психолого-педагогічних дослідженнях. Визначено, що методологія – це особливий напрямок знань про наукові знання, який містить аналіз чинників і основ наукового психолого-педагогічного пізнання.

Ключові слова: методологія, психолого-педагогічні дослідження, особистість, наукові знання, принципи

Черкашин А.І., Вайда Т.С.

МЕТОДОЛОГІЯ СОВРЕМЕННЫХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Статья посвящена определению понятия методология в современных психолого-педагогических исследованиях. Определено, что методология – это особое направление знаний о научных знаниях, содержащее анализ факторов и основ научного психолого-педагогического знания.

Ключевые слова: методология, психолого-педагогические исследования, личность, научные знания, принципы

Cherkashin A., Vaida T.

METHODOLOGY OF MODERN PSYCHOLOGICAL- PEDAGOGICAL RESEARCHES OF THE PERSONALITY OF FUTURE LAW ENFORCEMENT OFFICERS

The article is devoted to the definition of methodology in modern psychological and educational research. Determined that the methodology – a special area of knowledge about scientific knowledge, which includes an analysis of factors and scientific foundations of psychological and pedagogical knowledge.

Keywords: methodology, psychological and pedagogical research, personality, scientific knowledge, principles

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 925 : 159.923

Івашкевич Е.З., Дика Н.С.

м.Рівне, м.Прага, Україна, Чехія

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРИ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Проблема соціального інтелекту є недостатньо вивченою в психологічній літературі. Це пояснюється, насамперед, тим, що в сучасних психологічних дослідженнях досить мало уваги приділяється вивченню саме проблеми сутності і функцій соціального інтелекту. Хоча соціальний інтелект, крім того, що він є однією з важливих складових процесу життєдіяльності людини, у великій мірі визначає пізнання і розуміння особистістю як своїх дій, вчинків, діяльності в цілому, так і інших людей. Деякі психологи відносять соціальний інтелект до структурних компонентів комунікативних здібностей людини, оскільки вважають, що саме він відповідає за розуміння або нерозуміння суб'єктом вербальних і невербальних реакцій особистості. Ні в кого не викликає сумніву, що саме соціальний інтелект допомагає людині прогнозувати міжособистісні відносини, інтуїтивно передбачати те або інше завершення певних ситуацій, що свідчить про сформовану когнітивну емпатію людей з високим рівнем розвитку соціального інтелекту. Такі індивіди, як правило, відрізняються психологічною витривалістю, стресостійкістю, що допомагає їм з гідністю виходити з

різного роду проблем, приймати самостійні рішення навіть в екстремальних ситуаціях і, при цьому, не боятися зробити помилку або зазнати невдачі.

Соціальний інтелект, на думку Г.Оллпорта, – особливий “соціальний дар”, що забезпечує розуміння у відносинах з людьми, їх соціальне пристосування до навколишньої дійсності. При цьому вчений вважає соціальний інтелект певною особистісною властивістю, яка, разом з тим, не має на увазі глибину розуміння об’єктів міжособистісної взаємодії [5, с. 513–516]. Необхідно відзначити, що Г.Оллпорт був першим, хто звернув особливу увагу саме на взаємодію з людьми, а виділені їм особистісні якості відображали взаємодію певних соціальних здібностей з метою кращого розуміння іншої людини.

Наприклад, Г.Айзенк [1] і Дж. Гілфорд [6] розглядали соціальний інтелект через структуру загального інтелекту. Г.Айзенк вказував на той факт, що існують три відносно самостійних концепцій інтелекту, хоча, в той же час, він не протиставляв одну іншій і навіть намагався їх об’єднати. Дослідник вважав, що фундаментальним аспектом інтелекту є біологічний інтелект. Він слугує фізіологічною, нейрологічною, біохімічною і гормональною основами пізнавальної поведінки людини, тобто в основному пов’язаний зі структурами і функціями кори головного мозку; саме без них не можливо є ніяке осмислення поведінки, і є резонним припустити, що вони ж відповідають і за індивідуальні відмінності, які існують в інтелекті.

Разом з тим, вважав Г.Айзенк, рівень розвитку біологічного та психометричного інтелекту визначається і соціокультурними чинниками, які також мають незаперечне значення. На його думку, до таких факторів слід віднести культуру, виховання, освіту, соціо-економічний статус і т.ін. Згідно з його оцінками, близько 30% результатів тестування визначаються вище перерахованими змінними соціокультурного середовища. Таким чином, психометрический інтелект на 70% залежить від біологічного і на 30% – від середовищних факторів. Тому психометричний інтелект – це свого роду сполучна ланка між біологічним інтелектом і соціальним [5, с. 118]. Г.Айзенк також вказував на те, що соціальний інтелект – це інтелект індивіда, що формується в ході її соціалізації, під впливом соціокультурних умов навколишнього середовища. Крім цього, в концепції дослідника можна виділити ще одну особливість: біологічний інтелект позначається вченим як інтелект А, а соціальний – як інтелект Б. При цьому, вважає Г.Айзенк, інтелект Б набагато ширше, ніж інтелект А, і включає в себе IQ; IQ, у свою чергу, набагато ширше, ніж інтелект А [1, с. 121].

Отже, не всі питання з даної проблеми є до кінця розв'язаними в психології. Однією з найбільш актуальних проблем на сучасному етапі розвитку психологічної науки є вирішення питання як про співвідношення загального і соціального інтелекту, так і в цілому про правомірність виділення останнього в структурі IQ особистості.

Так, *метою* нашої роботи є проаналізувати сутність соціального інтелекту особистості, а також запропонувати власну концепцію, яка розкриватиме структуру цього складного психологічного феномену.

Зважаючи на актуальність даної проблеми, *завданнями* нашої статті є:

1. Розглянути соціальний інтелект через структуру загального інтелекту особистості.

2. Описати особливості біологічного та психометричного інтелекту, окреслити їхній вплив на розвиток соціального інтелекту людини.

3. Охарактеризувати авторську концепцію соціального інтелекту, яка передбачає, що соціальний інтелект вміщує когнітивну, мнемічну та емпатійну підструктури.

Виходячи з аналізу наведених вище праць, можна стверджувати, що соціальний інтелект включає в себе біологічний і психометричний інтелект. Вищевикладена концепція інтелекту дозволяє зробити висновок про те, що соціальний інтелект займає не тільки важливе, але й ієрархічне місце в структурі загального інтелекту. Крім того, соціальний інтелект формується в результаті розвитку загального інтелекту під впливом зовнішніх соціокультурних умов.

Цікавою є концепція Н.Кентор, в якій соціальний інтелект розглядається як деяка когнітивна компетентність, яка дозволяє людям сприймати події, об'єкти і предмети навколишнього світу з великим ступенем несподіванки і максимальною користю для самого себе. За словами вченої, когнітивна підструктура психіки особистості визначається як сукупність декларативних і процедурних знань (які, одночасно, відносяться до фактичних знань). Останній індивід застосовує у процесі інтерпретації текстів, подій, під час складання планів на майбутнє і в ситуаціях повсякденного життя [7, с. 464].

Дослідники М.Форд та М.Тисак передбачали, що показником сформованого соціального інтелекту можна вважати успішне розв'язання проблемних задач та ситуацій. В результаті проведення емпіричних досліджень їм вдалося показати, що соціальний інтелект є досить чіткою та узгодженою сукупністю ментальних здібностей, пов'язаних з обробкою суто соціальної інформації, а саме групою

здібностей, що фундаментально відрізняються від здібностей логічного (чи “формального” мислення), які перевіряються за допомогою академічних стандартизованих тестів на вимірювання інтелекту [цит. за 4, с. 69].

Також соціальний інтелект вважається досить самостійною групою основних ментальних здібностей (на противагу здібностям, знову ж таки, академічного чи формального інтелекту) в дослідженнях Д.Китинга [цит. за 4, с. 71]. Близькою до даної концепції є теорія К.Космитського та О.Джона, які визначили сім складових, що, на погляд вчених, є головними в концепції соціального інтелекту. Це – когнітивні елементи (вони вмщують оцінку перспективи, розуміння інших людей, знання соціальних правил та відкритість у взаємостосунках з оточуючими) та поведінкові елементи (мається на увазі здатність співпрацювати з іншими людьми, знаходити з ними спільну мову, здатність до соціальної адаптації, пристосування та теплоти в міжособистісних стосунках). Таке тлумачення певною мірою повторює теорії також й інших дослідників, але, разом з тим, вмщує деякі додаткові аспекти, які ще до сих пір не були враховані науковцями, а саме акцентування уваги на аспектах теплоти в міжособистісних стосунках, відкритість щодо інших людей тощо [цит. за 4, с. 72].

Отже, як правило, в зарубіжних дослідженнях соціального інтелекту акцентується увага або на здатності розуміти інших людей, прогнозувати їхню поведінку, або на так би мовити соціально-корисній адаптації як здатності до пристосування до життя в певному суспільстві (чи то соціальній групі).

У вітчизняних працях соціальний інтелект розглядається переважно в аспекті комунікативної компетентності, а також в деяких дослідженнях описані структура та функції соціального інтелекту. Зокрема, першу спробу визначити сутність соціального інтелекту здійснив Ю.М.Смельянов. Вчений вважає, що сферу здатностей індивіда до суб'єкт-суб'єктного пізнання інших осіб можна назвати його соціальним інтелектом, розуміючи під ним досить стійку, засновану на специфіці мисленневих процесів здатність людини до афективного реагування на поведінку інших. Соціальний інтелект, вважає Ю.М.Смельянов, також передбачає здатність людини розуміти самого себе, інших людей, їх взаємостосунки тощо на основі набутого соціального досвіду [2].

Соціальний інтелект Н.О.Кудрявцева розглядає як здатність до раціональних мисленневих операцій, об'єктом яких є процеси

міжособистісної взаємодії. При цьому передбачається психологічна автономність та незалежність суб'єкта, що дозволяє йому протистояти тиску зі сторони інших людей та обставин. Важливим компонентом в структурі соціального інтелекту є самооцінка людини. Особливу увагу авторка досліджень приділила питанню щодо мотивації як важливий детермінант соціального інтелекту та здатності до його самоорганізації. Суттєвим моментом в концептуальній моделі Н.О.Кудрявцевої є спроба співвіднести загальний та соціальний інтелект. Як виявилось, і цей, і другий інтелект є відносно незалежними один від одного. Про це, на думку Н.О.Кудрявцевої, передусім свідчить отриманий негативний кореляційний зв'язок між соціальним інтелектом та емпатією. Завдяки цьому вчена підтвердила вихідну гіпотезу дослідження про те, що соціальний інтелект є здатністю до раціональних мисленневих операцій, що сприяє подоланню людиною стану емоційного зараження [цит. за 3].

Отже, соціальний інтелект індивіда являє собою своєрідний психологічний інструмент забезпечення людиною власної ефективної життєдіяльності, тому він організований особливим чином, а не існує ніби відірвано від соціальної активності суб'єкта. При цьому активність індивіда, його позиція суб'єктності по відношенню до соціуму виявляється не тільки й не стільки в тім, що людина робить внесок в дещо загальне, інтегрально-соціумне, а в тому, що індивід здатен поза безпосереднього узгодження з усіма представниками свого соціуму створювати власну систему способів взаємодії з іншими людьми, так званий соціально зумовлений інтерпретаційний комплекс. Такий підхід до розв'язання сутності соціального інтелекту є особливо важливим для педагогічної практики. Адже в структурі індивідуального соціального інтелекту вже є певний репертуар стереотипних способів, прийомів, засобів, які дозволяють встановлювати контакт з іншими людьми та здійснювати оптимальну взаємодію навіть в умовах, коли, наприклад, когнітивна емпатія у одного з членів діади знижена, або у суб'єкта недостатньо мірою розвиненою є здатність до узагальнення та раціоналізації, або не співпадають ціннісні орієнтації, морально-етичні настановлення у партнерів по соціальній взаємодії. Соціальний інтелект дозволяє досить глибоко зрозуміти іншу людину. При цьому ми передбачаємо, що існує певна стала сукупність базових динамічних структур соціального інтелекту, які дозволяють людині адекватно й емпатійно здійснювати взаємодію з іншими суб'єктами соціальної взаємодії.

Соціальний інтелект кожної людини піддається розвитку в межах об'єктивно заданого соціокультурного простору, в якому вже

сформувалися певні норми поведінки та соціальної взаємодії. Ці стали норми є ніби кристалізованими фреймами у структурі соціального інтелекту. Проблема кристалізації соціального інтелекту в теоретичній та практичній психології лише починає розроблятися. Зокрема, потребує вивчення питання щодо характеру та форми структурування цих норм в індивідуальну складову на рівні соціального інтелекту. Сучасні явища суспільного та культурного життя формують нові вимоги до соціального інтелекту людини, який буде відображуватиме пріоритетні на даний момент ціннісні орієнтації суб'єктів соціальної взаємодії, які поєднані завдяки нових культурних, етнічних, національних та цивілізаційних процесів.

Ми вважаємо, що на відміну від загального інтелекту соціальний інтелект кожної окремої людини орієнтується не лише на середньостатистичні соціальні норми. Його нормативність визначена як орієнтацією на соціальні, морально-етичні стандарти близького до людини оточення, так й протилежною тенденцією – бажанням індивіду зайняти в соціумі своє власне місце, завдяки чому цінним для суб'єкта стає його відмінність від інших, власна унікальність та неповторність тощо. Протиріччя між стереотипізацією та індивідуалізацією соціального інтелекту є активізатором його становлення та розвитку. З психологічної токи зору різниця між стереотипізацією та індивідуалізацією соціального інтелекту не є абсолютною величиною. Відштовхуючись від прикладів реального буття, можна стверджувати про деякий оптимум у співвідношенні стереотипного та унікального. У випадку, коли баланс рухається у сторону стереотипів, соціальний інтелект людини не виконує адаптативної функції щодо змін, й соціальний інтелект майже не формується (залишається на своєму рівневі розвитку). У випадку домінування унікального індивід демонструє ціннісні фрейми, які характеризують розвиток особистості у період вікових криз, особистісних конфліктів чи ситуацій когнітивного дисонансу.

Процес становлення соціального інтелекту передбачає, що індивід одночасно знаходить у структурі особистості інших дещо, як типове, так й унікальне. Цього, на жаль, не відбувається у випадку, якщо в структурі соціального інтелекту людини не задані його власні унікальність та стереотипність.

Отже, за своєю внутрішньою природою соціальний інтелект є динамічним утворенням. Динаміка ставлень до інших стає презентабельною, якщо уявити їх у структурі процесу соціального обміну ідеями. З одного боку, такий обмін не є лише процесом проєкції

власних настановлень або прийняття настановлень інших суб'єктів соціальної взаємодії. В своїй найвищій формі розвитку процес творчої взаємодії з іншими призводить до актуалізації та інтенсивного розвитку соціального інтелекту. З іншого боку, соціальний обмін стає недосконалим тоді, коли індивід лише пасивно, імпліцитно включає інформацію про іншу особу у свій звичний арсенал думок, ідей, суджень тощо. Але, разом з тим, соціальний обмін піддається викривленню і в протилежному випадку, коли індивід цілком сприймає ("приймає") іншого, для чого намагається відмовитися від власних нормативно-ціннісних настановлень, моральних норм, які вже давно затвердилися в соціокультурному середовищі. Лише частковий вихід за межі власного соціального інтелекту дозволяє індивіду знайти певні загальні моменти, що забезпечуватимуть рівноцінний обмін інформацією між суб'єктами соціальної взаємодії. Такий вихід завжди являє собою єдність різноспрямованих процедур: з одного боку, фіксація в інших людях неочікуваного, унікального порівняно зі звичними для себе постулатами; з іншого боку, – від ідентифікації невідомого, незвичного – до відомого, стереотипного тощо. При цьому природа цього обміну наголошує на двох сторонах у відношенні до взаємного збагачення суб'єктів соціальної взаємодії.

Так, людина, опиняючись у процесі соціального обміну інформації з іншими людьми, виокремлює в цій інформації дещо типове та унікальне, демонструє своє суб'єктне ставлення до неї, прагматично оцінює іншого з точки зору реальної ситуації спілкування та мети спільної діяльності тощо. При цьому, стереотипні, унікальні, суто особистісні, мотиваційні та цільові тощо засоби здійснення обміну не існують у конкретної людини безпосередньо, не усвідомлюються всіма індивідами та не завжди підлягають контролю. У більшості випадків обмін інформацією виникає природно та мимовільно, і лише завдяки впливові зовнішніх обставин або внутрішніх стимулів може бути представлений на рівні соціального інтелекту у певній, потрібній для людини формі.

Отже, соціальний інтелект зумовлюється сукупністю подій, інформаційних обмінів людини з оточуючим її світом. Соціальний інтелект забезпечує процес, характер, оцінку та регуляцію спілкування з іншими, соціальний обмін та орієнтацію суб'єкта в соціумі, характеризується як стереотипністю, так й унікальністю. Проблема соціального інтелекту як індивідуального, суб'єктного утворення передбачає розв'язання людиною цілого ряду задач, які потребують спеціального дослідження та аналізу. Отже, науці ще потрібно буде

віднайти психологічні утворення, які створюють основу соціального інтелекту. На нашу думку, до таких утворень належать характеристики суб'єктивного простору взаємодій з оточуючим людиною світом, а також аналіз стереотипного та унікального, які у своєму синтезі забезпечують ефективну регуляцію соціальних аспектів життєдіяльності індивідів, їх розуміння один одного тощо.

Ми вважаємо, що соціальний інтелект педагога, однозначно, включає декларативні та оперативні (процедурні) знання, які індивід застосовує в реальному житті для інтерпретації подій, створення планів і прогнозування як дій повсякденного життя, так і професійних ситуацій. Ці уявлення, особисті спогади і правила інтерпретації складають когнітивну підструктуру соціального інтелекту. У свою чергу, мнемічну підструктуру заповнює придбаний людиною досвід, а емпатійні можливості суб'єкта спрямовані на актуалізацію механізмів антиципації у розв'язанні різних проблем соціального життя.

Отже, *когнітивна підструктура соціального інтелекту* включає в себе сукупність досить стійких знань, оцінок, правил інтерпретації подій, поведінки людей, їх взаємовідносин і т.д. на основі сформованої системи інтерпретації на мікроструктурному і макроструктурному рівнях. Мікроструктура когнітивної складової соціального інтелекту детермінується функціями останнього, а саме пізнавально-оцінною, від якої залежить грамотна переробка та оцінювання інформації, яку сприймає суб'єкт; прогностичної, на основі якої здійснюється планування та прогнозування розвитку міжособистісних взаємодій; комунікативної, що забезпечує ефективність власне процесу спілкування (дана функція пов'язана з адекватним сприйняттям і розумінням партнера по спілкуванню); рефлексивної, яка знаходить своє відображення безпосередньо в самопізнанні. У свою чергу, макроструктура когнітивної складової соціального інтелекту виявляється у ставленні індивіда до себе як до цінності, ціннісно-смысловій позиції до міжособистісних відносин, а також в актуалізації мотиваційно-ціннісних орієнтацій особистості, аксіологічного ставлення до професійної та інших видів діяльності.

Джерелом соціального інтелекту на мікроструктурному рівні є безперервна актуалізація перерахованих нами функцій. При цьому результатом їх інтеграції можна вважати сукупність суб'єктивних шкал, що дають можливість суб'єктові орієнтуватися в особливостях міжособистісної взаємодії, розпізнавати й адекватно оцінювати поведінку інших індивідів. Одним з основних результатів соціального інтелекту високого рівня буде наявність у особистості суб'єктивних

статистик різних модальностей. Це – простір суб'єктивних психосемантичних шкал, символіка невербальної поведінки, нормативи мовної продукції і т.д.

Завданням соціального інтелекту на макроструктурному рівні є забезпечення можливостей оцінювати себе й інших людей як особистостей. При цьому ціннісні орієнтації окремого індивіда можуть не збігатися із загальноприйнятими соціальними нормами і навіть вступати з ними в конфлікт, але завжди є такий соціум і його конкретні представники, у яких індивідуальне бачення світу, особистісні цінності і смисли людини будуть знаходити підтримку.

Мнемічна складова соціального інтелекту людини характеризує наявність у індивіда здатності до інтерпретації явищ, подій життя, поведінки інших людей і свого власного як суб'єкта цих подій. Мнемічна підструктура базується на особистісному досвіді суб'єкта, де суб'єктивні статистики утворюють особистісний інтерпретаційний комплекс. Полімодальність в даному випадку означає наявність у людини різних інтерпретаційних комплексів відповідно до різних сфер буття індивіда. Формально вони можуть суперечити один одному, проте психологічно в нормі є внутрішньо узгодженими, забезпечуючи єдність мнемічної складової соціального інтелекту.

Наявний на рівні мнемічного компонента комплекс інтерпретацій має власну ієрархію: Я – інші люди – навколишній світ. Кожен з цих рівнів інтерпретацій представлений на рівні мнемічного компонента у вигляді його специфічних залежних підструктур. Ядром особистісного інтерпретаційного комплексу є накопичена індивідом сукупність оцінок самого себе. При цьому оцінне ставлення до себе завжди залишається суб'єктивно незавершеним, відкритим. Ураховуючи особливості взаємодії особистості з навколишнім соціумом, у людини виявляється інтегральна характеристика індивідуального досвіду – самоповага особистості, сполучена з поняттям суб'єктивної вартості. Особистісний інтерпретаційний комплекс індивіда характеризується можливістю інтерпретацій інших, їх поведінки і вчинків. Ці інтерпретації дозволяють їх учасникам безперервно розширювати і коректувати інтерпретаційний запас особистісного досвіду, забезпечують перевірку на сполучуваність і подібність різних інтерпретаційних комплексів.

У процесі життєдіяльності в індивіда у зв'язку з необхідністю постійно оцінювати інших, їх особливості поведінки і вчинків, поступово виробляються різні стратегії оцінок за критерієм сумісності свого сприйняття світу і сприйняття його іншими. У свою чергу, ці стратегії оцінок і формують відповідний особистісний інтерпретаційний

комплекс у міжособистісній сфері, який є домінантним на рівні мнемічного компонента соціального інтелекту.

Емпатійна складова соціального інтелекту більшою мірою залежить від того, яку форму поведінки індивід обирає в якості пріоритетної, що очікує від оточуючих його суб'єктів, який ціннісний інтерпретаційний комплекс у ставленні до навколишнього світу сформувався у людини, які можливості є у даного індивіда в плані використання механізмів антиципації у розв'язанні різних проблем соціального життя тощо.

До сих пір в психології залишається не до кінця зрозумілим зв'язок між здатністю досліджуваного давати кількісну оцінку деякій якості особистості та безпосередній здатності індивіда розуміти інших людей, сприймаючи, оцінюючи та аналізуючи ситуації повсякденного життя. В загальному вигляді мікроструктура соціального інтелекту здійснює функції *входу* (сприйняття та переробка інформації, поведінкових дій чи ситуації) й *виходу* (оцінка інформації та прийняття рішення), а також функції збереження, кодування та відбору потрібної інформації. Виникає справедливе запитання: у формі якої психологічної реальності представлені дані функції?

Так, ми передбачаємо, що одним з основних результатів інтеграції функцій соціального інтелекту є наявність у індивіда *суб'єктивних статистик* різних модальностей: це – й простір суб'єктивних психосемантичних шкал, й символіка невербальної поведінки, й нормативи мовленнєвої продукції. Перелік подібних модальностей можна доповнити, маючи на увазі, що статистики фактично відображують всілякі сторони життєдіяльності людей, тому вони різняться з урахуванням глибини, тривалості життя, репрезентативності та ін. При цьому статистики, як одиниці соціального інтелекту, за своєю будовою, функціями та генезою досить глибоко відрізняються від соціальних стереотипів. Якщо стереотип є стійкою структурою, фіксованою на рівні мнемічного компонента соціального інтелекту, що є інваріантою стосовно різних життєвих ситуацій, то статистики є змінною, рухомою структурою. Статистики по відношенню до стереотипів є вихідною феноменальною базою їхньої подальшої організації.

Сприймаючи нову інформацію, завдяки стереотипам людина або сприймає її, або відштовхує, нівелює залежно від ступеню опанування цією інформацією, з огляду на існуючі у індивіда схеми стереотипів. На відміну від цього, статистики не відкидають нові інформаційні надходження, а здатні до змін останніх, їх уточнення та реконструкції.

Тому можна стверджувати, що стереотип по відношенню до нового сигналу виконує роль фільтра (відбувається первинне уподібнення), потім статистика асимілює сигнал та, відповідно, сама змінюється (вторинне уподібнення).

Отже, розмірковуючи за принципом аналогії щодо основних постулатів теорії фіксування сигналів [13], будемо виходити з того, що повсякденне буття, життєдіяльність тощо утворюють собою сукупність ситуацій, подій, вчинків та ін. Тоді окрема статистика є певною репрезентативною вибіркою, що є валідною деякому суб'єктивному аспекту розуміння, тим самим створюючи вихідну, базову одиницю соціального інтелекту. Прикладом деякої статистики може бути окрема суб'єктивна шкала (“справедливий – несправедливий”, “емпатійний – не емпатійний”, “вірний – невірний” та ін.), коли характер розподілення суджень індивіда за шкалою є результатом соціального інтелекту людини. При цьому розподіл статистики за шкалою може бути або одномодальним, або бімодальним. В останньому випадку протилежні дескриптори приймають цілком самостійне значення, фіксуючись на рівні соціального інтелекту, виявляючись, наприклад, в подвійному, амбівалентному ставленні індивіда до самого себе, до інших, до світу тощо. Одномодальність або бімодальність статистики не є наперед заданими. Переходи одного розподілу в інший є закономірними процесами, природними для кожного індивіда. Щодо цього свідчать стадії вікового розвитку людини, поведінка суб'єкта в перехідний період його життя, нестійкий характер суспільної думки, цінностей та ін.

Більш докладно структура соціального інтелекту буде проаналізована в наступних наших публікаціях.

Список літератури:

1. Айзенк Г.Ю. Интеллект: Новый взгляд / Г.Ю. Айзенк // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 111–131.
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. – 163 с.
3. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение : [учебник для вузов] / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.
4. Практический интеллект / Р.Дж. Стернберг, Дж.Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. – СПб. : Питер, 2002. – 272 с. (Серия : “Мастера психологии”).
5. Allport G.W. Personality: A Psychological Interpretation / G.W. Allport. – N.Y., 1937. – P. 513–516.
6. Guilford J.P. The nature of human intelligence / J.P. Guilford. – N.Y. : McGraw-Hill, 1967. – 156 p.
- 7.

Kihlstrom J.F., Cantor N. Social Intelligence / J.F. Kihlstrom, N. Cantor / http://istsocrates.berkeley.edu/~kihlstrom/social_intelligence.htm

Bibliography (transliterated):

1. Ajzenk G.Yu. Intellekt: Novyj vzglyad / G.Yu. Ajzenk // Voprosy psixologii. – 1995. – № 1. – S. 111–131.
2. Emel'yanov Yu.N. Aktivnoe social'no-psixologicheskoe obuchenie / Yu.N. Emel'yanov. – L. : Izd-vo Leningr. un-ta, 1985. – 163 s.
3. Kunicyna V.N., Kazarinova N.V., Pogol'sha V.M. Mezhlchnostnoe obshhenie : [uchebnik dlya vuzov] / V.N. Kunicyna, N.V. Kazarinova, V.M. Pogol'sha. – SPb. : Piter, 2002. – 544 s.
4. Prakticheskij intellekt / R.Dzh. Sternberg, Dzh.B. Forsajt, Dzh. Xedland i dr. – SPb. : Piter, 2002. – 272 s. (Seriya : “Mastera psixologii”).
5. Allport G.W. Personality: A Psychological Interpretation / G.W. Allport. – N.Y., 1937. – P. 513–516.
6. Guilford J.P. The nature of human intelligence / J.P. Guilford. – N.Y. : McGraw-Hill, 1967. – 156 p.
7. Kihlstrom J.F., Cantor N. Social Intelligence / J.F. Kihlstrom, N. Cantor / http://istsocrates.berkeley.edu/~kihlstrom/social_intelligence.htm

Ивашкевич Е.З., Дика Н.С.

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВ’ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМИ СТРУКТУРИ
СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА**

Стаття присвячена дослідженню питань соціального інтелекту в структурі загального інтелекту особистості. На основі аналізу наукової літератури було показано, що соціальний інтелект вміщує в себе біологічний та психометричний інтелект; соціальний інтелект формується в результаті розвитку загального інтелекту під впливом зовнішніх соціокультурних умов. Автор говорить про те, що соціальний інтелект вміщує декларативні та оперативні (процедурні) знання, які індивід використовує в реальному житті для інтерпретації подій, складання планів та прогнозування як дій повсякденного життя, так і професійних ситуацій. Авторська концепція соціального інтелекту передбачає, що він вміщує когнітивну, мнемічну та емпатійну підструктури.

Ключові слова: загальний інтелект, соціальний інтелект, біологічний інтелект, психометричний інтелект, когнітивна, мнемічна та емпатійна підструктури соціального інтелекту.

Ивашкевич Э.З., Дикая Н.С.

**ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРЫ
СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА**

Статья посвящена исследованию вопросов социального интеллекта в структуре общего интеллекта личности. На основании анализа научной литературы было показано, что социальный интеллект

включає в себе біологічний і психометричний інтелект; соціальний інтелект формується в результаті розвитку загального інтелекту під впливом зовнішніх соціокультурних умов. Автор говорить про те, що соціальний інтелект включає декларативні і оперативні (процедурні) знання, які особистість застосовує в реальній житті для інтерпретації подій, складання планів і прогнозування як дій повсякденного життя, так і професійних ситуацій. Авторська концепція соціального інтелекту передбачає, що соціальний інтелект включає когнітивну, мнемичну і емпатичну підструктури.

Ключові слова: загальний інтелект, соціальний інтелект, біологічний інтелект, психометричний інтелект, когнітивна, мнемична, емпатична підструктури соціального інтелекту.

Ivashkevych E.Z., Dyka N.S.

THE PECULIARITIES OF SOLVING THE PROBLEM OF THE STRUCTURE OF SOCIAL INTELLECT OF A TEACHER

This article deals with the problem of social intellect in the structure of general intellect of the person. Having analyzed scientific literature we showed that social intellect included biological and psychometrical intellect. Social intellect is formed in the result of the development of general intellect and under the influences of socio-cultural conditions. The author of the research says that social intellect includes declarative and operative knowledge which the person uses in a real life with the aim to do the interpretation of events, to make plans and anticipate as real actions of our life so professional situations. The author's conception of social intellect shows us that this intellect includes cognitive, mnemonic and emphatic structures.

Keywords: general intellect, social intellect, biological intellect, psychometrical intellect, cognitive, mnemonic and emphatic structures of social intellect.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 159.01

*Богдан Ж.Б., Зірка О.О.
м. Харків, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО ЗУМОВЛЕНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. В сучасному суспільстві групова робота з прийняття рішень стала дуже важливою частиною нашого життя. На багатьох підприємствах, в різних компаніях і корпораціях найбільш часто стали використовувати командну роботу. У зв'язку з цим, виникає дуже важливе питання – як сформувати команду, яка буде максимально ефективно вирішувати поставлені організаційні завдання? Одна людина ніколи не зможе володіти всіма якостями, необхідними для результативної командної роботи. Але у команди в цілому є хороші шанси виявити такі якості у окремих людей в максимально можливій кількості. Для цього при її формуванні варто приділити належну увагу розмаїттю якостей і властивостей майбутніх членів команди.

У сучасному суспільстві діє безліч різноманітних організацій і підприємств. Метою будь-якої організації є ефективність функціонування та забезпечення її конкурентоспроможності. Від того на скільки раціонально розподілені ролі в організації, враховуючи психологічні особливості персоналу, залежить ефективність командної роботи та її подальший розвиток.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми команди та командоутворення розглядалися в працях М. Бронштейна, О. Ємельянова, Л. Карамушки, С. Поварниціна, А. Пригожина, П. Хохлова та інш. Дослідження командних ролей були відображені у працях Р. Белбіна, М. Маккена, Г. Паркера. У роботах В. Гайди, Дж. Максвела, В. Новікова, Дж. Стюарта та інш. відображені проблеми постановки цілей у командній роботі. Таким чином, в сучасній психологічній науці цій проблемі приділяється багато уваги.

Мета цієї статті - показати необхідність врахування психологічних якостей особистості при розподілі ролей у команді, з метою оптимізації діяльності організації. Тобто, дослідження відповідності рольових позицій працівника посаді, що він займає, щодо забезпечення ефективної командної діяльності в організації.

Виклад основного матеріалу. Особливості командної роботи полягають у тому, що працюючи в команді, складні і трудомісткі завдання виконуються набагато швидше і простіше ніж, якщо б ними займалася одна людина. Для цього необхідно щоб усі співробітники спрямували свої зусилля на досягнення загальної єдиної цілі, але, крім цього, кожен з учасників команди повинен вміти мислити самостійно. При цьому, за всю діяльність несе відповідальність команда в цілому, і ніяк не окрема людина. Але це не означає що, працюючи в команді можна відразу позбутися всіх проблем і неприємностей [1].

Командна робота є одним з видів делегування повноважень. Вона може складатися зі співробітників різних рівнів, але обов'язки і права у всіх залишаються єдиними. Не дивлячись на різницю у посадах, важливим залишається те, що всі члени команди мають рівні позиції. Завдяки такій рівності, є можливість максимально об'єктивно оцінювати здібності кожного співробітника [2].

Перевагами роботи в єдиній команді є те, що при командній роботі підприємство здатне реалізовувати ідеї, які навіть не мали місце бути при здійсненні роботи в звичайному режимі. Це можна пояснити тим, що при роботі у звичайному режимі окремі співробітники не мають прав для виходу за рамки своїх посадових обов'язків, і тому не розпоряджаються інструментами та важелями для вирішення певних проблем.

Окрема людина не в змозі вирішувати деякі глобальні проблеми, але при цьому командна робота дає можливість вирішувати їх без особливих труднощів. Також, слід зазначити, що при роботі в команді, під час прийняття рішень, до уваги беруться думки всіх її учасників. Завдяки тому, що у команді працюють фахівці різних підрозділів, тиск тієї чи іншої вищої інстанції стає просто неможливим.

Командна робота дозволяє вчасно виявити всі недоліки в діяльності. Вся справа в тому, що коли людина самотійно відповідає за певну ділянку роботи, його очі «замилюються», і вона може випустити з уваги деякі важливі нюанси. Але свіжий погляд іншого співробітника максимально швидко виявляє всі помилки. Більшість співробітників, які навчилися працювати в команді, стають більш лояльними по відношенню до своїх колег, і в майбутньому вони набагато простіше взаємодіють з товаришами по службі та іншими підрозділами компанії.

За час командної роботи, кожен її член виховує в собі терплячість, привчається до порядку і поваги до думок інших людей, вчиться вести себе коректно під час проведення дискусій і долає в собі егоїзм. Всі ці фактори позначаються на загальному успіху компанії. Члени команди, як і колектив в цілому, мають можливість максимально розкрити свої творчі потенціали і реалізувати їх на практиці [3].

Окрім плюсів також існують і мінуси, які існують в командній роботі. Наприклад, для того щоб члени нової команди достатньо «притерлися» один до одного може пройти досить тривалий час. Також, потрібен певний час для пошуку необхідної форми спільної роботи. Часто робота в команді може відрізнятись повільністю. Особливо це помітно при великій чисельності складу команди, і коли в команді присутні співробітники за сумісництвом. Іноді можуть виникати

труднощі у зборі команди в певний час, що дуже сильно може позначитися на загальному ході роботи [4].

Слід зазначити, що дискусії, які можуть виникати у складі команди, забирають надто багато часу і ще більше часу віднімається, якщо деякі співробітники в достатній порядку не володіють навичками ведення дискусій. У таких випадках можуть виникати серйозні розбіжності [5].

Анонімність результатів роботи окремих членів команди, іноді, може негативно позначитися на загальному бажанні трудитися. Кожен член команди, який не показує достатнього результату, завжди має можливість «сховатися» за іншого, більш активного учасника командної роботи. Працюючи в команді стимул до почуття честолюбства відсутній, так як працівники не отримують окремих персональних заохочень за свої результати [6].

У разі якщо певний співробітник у складі команди виконує певне завдання, яке є додатковим до основної діяльності, то для нього це може виявитися занадто великим навантаженням. Виходячи з цього, в кожному випадку необхідно враховувати: чи зуміє той чи інший співробітник витримати таке навантаження, і від яких завдань необхідно відмовитися під час проведення командної роботи [6].

Отже, виходячи з теоретичного аналізу, важливо зазначити, що немає поганого працівника, головне розгледіти в ньому те, що він вміє робити краще за інших, виявити його роль у команді. З практичної точки зору це потрібно для ефективної роботи команди.

Виходячи з поставленої мети, нами було проведено емпіричне дослідження у ресторані швидкого харчування, працівники якого були респондентами. Всього приймало участь п'ятдесят осіб різного віку (18-42), статі (ч/ж) та посади (член бригади ресторану, касир, інструктор, менеджер, хостес).

У дослідженні було виявлено такі показники як: типи ролей за Р. Белбіном, КОЗ (комунікативні та організаторські здібності), креативність та тип поведінки у конфліктній ситуації.

Згідно отриманих результатів дослідження, можна сказати, що комунікативні здібності більш притаманні менеджерам організації на відміну від інших робітників, у менеджерів – 25,75, у інших робітників – 14,75. Саме комунікативність – є дуже важливий елементом у роботі, особливо це стосується менеджерів, які повинні вміти ефективно взаємодіяти з оточуючими та підлеглими. Також у менеджерів було виявлено вищий рівень організаційних здібностей (15,25 балів), що стосується робітників, то середній бал організаторських здібностей

складає 13,76. Безумовно, організаційні здібності менеджера напряду пов'язані з їх роботою, яка у свою чергу полягає у організації діяльності, спільної роботи, роботи на результат.

Що стосується інших робітників, високі результати були відмічені у схильності до ризику, а саме 12,85 балів на відміну від менеджерів, у яких результати складають 11,58 балів. Це характеризує їх як людей, які відстоюватимуть свої ідеї, не звертаючи уваги на реакцію інших, які ставитимуть перед собою високі цілі і намагатимуться їх здійснити. Вони допускають для себе можливість помилок і провалів, полюбують вивчати нові речі або ідеї, а також не піддаються чужій думці.

Результати методики Е.Е. Тунік на креативність показали, що робітники на відміну від менеджерів організації більш схильні до пізнання нового, шукають нові способи мислення та різні можливості вирішення задач. Все це виражено у шкалі «допитливість», результати якої: середній бал у робітників складає – 14,58, а у менеджерів організації – 12,35 бали.

Що стосується менеджерів, складова креативності складність виражена у середньому на 10,35 балів, у інших робітників – 10,25 балів. Це дає змогу говорити про інтерес менеджерів до складних явищ, речей та задач.

За результатами методики Р.М. Белбіна, яка виявляє типи ролей робітників у командній діяльності, можна зазначити, що для менеджерів більш вираженими були такі командні ролі як: мислитель, оцінювач та голова. Ці ролі пересікаються з їх трудовою діяльністю.

Іншим робітникам були притаманні такі ролі, як: виконавець, формувач, розвідник, доводчик, колективіст.

Результати методики К. Томаса, яка виявляє стратегії поведінки у конфліктній ситуації, дають змогу судити, що у конфліктній ситуації менеджери обирають частіше компроміс, а інші робітники – співпрацю.

Кожній з командних ролей належать певні характеристики, наша мета дослідження полягає у співвідношенні цих якостей з роллю людини у команді.

Необхідно виявити причинно-наслідкові залежності між показниками, тобто наскільки зміна одних показників залежить від зміни інших показників.

Результати представленні у таблиці 1.

Таблиця 1 – Кореляційні зв'язки

Психологічні якості	Кореляційний зв'язок	Психологічні якості
Виконавець	,313*, $p \leq 0.05$	Складність

Формувач	-,301*, $p \leq 0.05$	Комунікативні здібності
	,297*, $p \leq 0.05$	Співпраця
Мислитель	,399**, $p \leq 0.01$	Уява
	,346*, $p \leq 0.05$	Противоробство
Розвідник	-,395**, $p \leq 0.01$	Схильність до ризику
КЗ	-,280*, $p \leq 0.05$	Розвідник
	-,298*, $p \leq 0.05$	Противоробство
Схильність до ризику	-,340*, $p \leq 0.05$	Пристаосування
Допитливість	,329*, $p \leq 0.05$	Противоробство

** Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-сторін.). * Кореляція значуща на рівні 0.05 (2-сторін.).

Згідно цих показників зроблено кореляційний зв'язок між командною роллю «виконавець» та з складовою креативності «складність». Тобто, чим більш виражена роль виконавця у командній діяльності, тим більш людина орієнтована на пізнання складних явищ та має інтерес до складних речей та ідей.

Також було виявлено, що чим виражена роль формувача, тим нижчий рівень комунікативних здібностей. Кореляція зі знаком «+» між роллю формувача та типом поведінки у конфліктній ситуації «співпраця», свідчить про те, що найчастіше формувачі обирають саме цю стратегію поведінки у конфлікті.

Характеристика мислителя, як людини інтровертивного типу та генератора ідей, що володіє багатою уявою та вміє вирішувати нестандартні проблеми, підтверджена. Також згідно кореляційного аналізу – мислителі, як правило, обирають противоробство у конфліктній ситуації.

Р.М. Белбін характеризував розвідників, як людей, які схильні не стільки самі пропонувати оригінальні ідеї, скільки «підбирати» фрагменти ідей оточуючих і розвивати їх. Отже, це свідчить про те, що вони не схильні до ризику, що і підтвердив кореляційний аналіз. Чим більш виражена була роль розвідника у респонденті, тим менш була притаманна їм ризикованість. Також кореляційний аналіз показав, що чим більше виражена допитливість, тим більш виражений тип поведінки у конфліктній ситуації – «противоробство».

Висновки. У даному дослідженні ми проаналізували особливості командної роботи, її переваги та недоліки. Також було виявлено різні показників: типи ролей за Р.М. Белбіном, КОЗ (комунікативні та організаторські здібності), креативність та тип

поведінки у конфліктній ситуації. Все це дало змогу у подальшому дослідити співвідношення особистісних якостей і рольових позицій співробітників ресторану швидкого харчування.

Отже, ми виявили, що найбільш вираженими командними ролями у менеджерів є мислитель, оцінювач та голова, а у інших робітників – виконавець, формувач, розвідник, доводчик та колективіст.

Також ми виявили причинно-наслідкові залежності, що дають змогу стверджувати, що формувач найчастіше у конфліктній ситуації віддає перевагу співпраці. Виконавці мають інтерес до нового та складного. Мислителі мають багату уяву, а розвідники більш схильні до ризику.

Дослідивши співвідношення особистісних якостей і рольових позицій, на прикладі робітників громадського харчування, ми можемо сказати, що результати цього дослідження можна застосувати при підборі персоналу на певного роду роботу, в залежності від їх особистісних якостей. Також завдяки цим результатам, можна скорегувати роботу команди, тобто розставити усіх робітників на свої місця для більш ефективної роботи в організації.

Список використаних джерел: 1. Бронштейн М. Управление командами для «чайников» / Бронштейн М. Пер. с англ. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. — 320 с. 2. Корниенко В.И. Команда: формирование, управление, эффективность / В.И. Корниенко. — Пермь : Зап.-Урал, ин-т экономики и права, 1999. — 271 с. 3. Построение эффективной команды / К. Мэйби, С. Керд. — Жуковский : МИМ ЛИНК, 2000. — 65 с. 4. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. — 2-е изд., дополн. — М. : «Наука», 1972. — 536 с. 5. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е.С. Жариков. — М. : МЦФЭР, 2002. — 512 с. 6. Ленсиони Патрик М. Пять пороков команды: притчи о лидерстве / М. Ленсиони Патрик. Пер с англ. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. — 288 с.

Bibliography (transliterated): 1. Bronshteyn M. Upravlenie komandami dlya «chaynikov» / Bronshteyn M. Per. s angl. — M. : Izdatelskiy dom «Vilyame», 2004. — 320 s. 2. Kornienko V.I. Komanda: formirovanie, upravlenie, effektivnost / V.I. Kornienko. — Perm : Zap.-Ural, in- ekonomiki i prava, 1999. — 271 s. 3. Postroenie effektivnoy komandy / K. Meybi, S. Kerd. — Zhukovskiy : MIM LINK, 2000. — 65 s. 4. Gvishiani D.M. Organizatsiya i upravlenie / D.M. Gvishiani. — 2-e izd., dopoln. — M. : «Nauka», 1972. — 536 s. 5. Zharikov E.S. Psihologiya upravleniya. Kniga dlya rukovoditelya i menedzhera po personalu / E.S. Zharikov. — M. :

MTsFER, 2002. — 512 s. 6. Lensioni Patrik M. Pyat porokov komandyi: pritchi o liderstve / M. Lensioni Patrik. Per s angl. — M. : Izdatelskiy dom «Vilyams», 2005. — 288 s.

Богдан Ж.Б., Зирка Е.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННОЙ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена проблеме распределения ролей в команде. Исследуются психологические качества и ролевые позиции работников сферы общественного питания, а также взаимосвязь между ними. В работе подчеркивается мысль о том, что соответствие ролевых позиций работника с его должностью обеспечит предприятию эффективную командную деятельность.

Ключевые слова: ролевые позиции, командообразование, командная работа, коммуникативные и организаторские способности, креативность.

Богдан Ж.Б., Зірка О.О.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО ЗУМОВЛЕНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття присвячена проблемі розподілу ролей у команді. Досліджуються психологічні якості та рольові позиції працівників сфери громадського харчування, а також взаємозв'язок між ними. В роботі підкреслюється думка про те, що відповідність рольових позицій працівника з його посадою забезпечить підприємству ефективну командну діяльність.

Ключові слова: рольові позиції, командування, командна робота, комунікативні та організаційські здібності, креативність.

Bogdan Zh., Zirka A.

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF PERSONALITY STRUC- TURE IN THE ORGANIZATION

The article deals with the distribution of roles in the team. Researching the psychological qualities and role of catering employees, and the correlation between them. In this work we can emphasize the idea that accordance of role positions of the employee with the office will provide the company effective team work.

Keywords: role positions, team building, teamwork, communication and organizational skills, creativity.

УДК 159.01

*Підбуцька Н.В., Зуєва А.Г.
м.Харків, Україна*

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Переживання власного благополуччя – це те, до чого прагне кожна людина протягом усього життя. Комусь вдається знайти це почуття і утримувати довгий період, хтось знаходить його лише на короткий часовий проміжок, а хтось так і залишається у пошуках свого щастя. Безсумнівно, не лише приємно відчувати задоволення собою, від суб'єктивного благополуччя залежить якість життя, успішність, здатність швидко та ефективно пристосовуватися до нових умов, перед якими життя «ставить» людину.

Особливу увагу при вивченні суб'єктивного благополуччя у становленні майбутнього фахівця ми приділили підлітковому віку, як одному з найважливіх і значущих періодів становлення особистості. У цей час дитина відділяється від батьків та інших дорослих, стаючи самостійною особистістю з власними поглядами на самого себе і навколишній світ. Саме у цей час відбувається професіональне самовизначення. Тому, необхідно визначити основні фактори, що впливають на переживання суб'єктивного благополуччя в підлітковому віці для подальшого становлення успішної особистості.

Ряд дослідників (Bradburn N, Diener E, А.Маслоу, Г.Олпорт, К.Роджерс, К.Ріфф, М.Селігман, Р.Еммонс, М.Ягода, Н.К.Бахарєва, Ю.В.Бессонова, М.В.Бучацька, А.В.Вороніна, Л.В.Куліков, А.Е.Созонтов, П.П.Фесенко) займалися проблемами психологічного благополуччя особистості. Вивченням суб'єктивного благополуччя займались (А.Campbell, В.Headey, А.Wearing, R.A.Cummins, А.С.Michalos, І.А.Джидар'ян, І.В.Полушкіна, Р.М.Шаміонов) . Такі дослідники, як S.Huebner, R.Gilman, Nevin, Carr, Shelvin, Suldo, Shaffer, С.А. Водяха, М.В.Григор'єва, Р.В.Овчарова займалися проблемами суб'єктивного благополуччя у підлітковому віці. Вони прагнули виявити кореляційні зв'язки між задоволеністю життям і різними внутрішніми і зовнішніми чинниками.

Актуальність проблеми досягнення суб'єктивного благополуччя, її значимість в успішному функціонуванні особистості, а

так само недостатня теоретична розробка зумовили вибір теми дослідження.

За мету роботи ми маємо виявлення основних психологічних факторів, що впливають на переживання суб'єктивного благополуччя.

Поняття «благополуччя» широко застосовується в різних областях науки: економіка, медицина, педагогіка, філософія. Але як часто це поняття зустрічається в психології? Менше 5% робіт, у назві яких зустрічається слово «благополуччя», становлять праці з психології.

Вивчення благополуччя як такого почалося у 80ті роки під керівництвом Bradburn N., а потім Diener E. Bradburn N. описував благополуччя в термінах, що відображають стан щастя чи нещастя, суб'єктивного відчуття загальної задоволеності або задоволеності життям. Продовжуючи дослідження, Diener E. вводить поняття «суб'єктивного благополуччя», яке формується із суб'єктивної задоволеності життям, позитивного афекту і негативного афекту [5]. Як зазначає сам автор, мова тут йде про когнітивну сторонусамоприйняття (інтелектуальна оцінка задоволеності різними сферами свого життя) і емоційну сторону (наявність поганого чи хорошого настрою). З позиції даного підходу розглядає благополуччя і Р.М.Шаміонов, визначаючи його як власне ставлення людини до своєї особистості, життя і процесів, що мають важливе значення для особистості з точки зору засвоєних нормативних уявлень про зовнішнє і внутрішнє середовище і характеризується відчуттям задоволеності [1; С. 30 - 35].

Представники гуманістичної психології (А.Маслоу, К.Роджерс, Г.Олпорт, Е.Еріксон, Е.Фромм) займалися дослідженням основних «контурів» психологічного благополуччя. Так, дане поняття розглядалося як «повнота самореалізації людини в конкретних життєвих умовах і обставинах, знаходження «творчого синтезу» між відповідністю запитам соціального оточення і розвитком власної індивідуальності» [3; С. 109]

На основі більш ранніх робіт М.Ягоди, інтегрувавши наявні знання з даного питання, К.Ріфф розробила багатовимірну модель психологічного благополуччя, що складається з шести основних компонентів, а саме: самоприйняття, автономія, наявність мети у житті, позитивні відносини з іншим, компетентність, особистісний ріст.

Так, Ріфф зазначила, що психологічне благополуччя – інтегральний показник ступеня спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеня реалізованості цієї спрямованості, суб'єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям.

Вороніна, в свою чергу, стверджує, що психологічне благополуччя – системна якість людини, яку він здобуває у процесі життєдіяльності на основі психофізіологічного збереження функцій, проявляється у переживанні змістовної наповненості і цінності життя в цілому як засобу досягнення внутрішніх, соціально орієнтованих цілей і є умовою реалізації його потенційних можливостей і здібностей.

У нашій роботі ми спиралися на положення теорії психологічного благополуччя, запропонованими Керол Ріфф, тому детально розглянемо компоненти даної моделі.

Самоприйняття відображає позитивне ставлення до себе і свого минулого, усвідомлення і прийняття не тільки своїх позитивних якостей, але і недоліків, протилежність самоприйняття, почуття незадоволеності собою, виражається в неприйнятті певних якостей своєї особистості, незадоволеності своїм минулим.

Людина, що володіє високою **автономією**, здатна бути незалежною, вона не боїться протиставити свою думку думці більшості, може дозволити собі нестандартне мислення і поведінку, вона оцінює себе виходячи з власних уподобань. Відсутність достатнього рівня автономії веде до конформізму, зайвої залежності від думки оточуючих.

Важливий компонент психологічного благополуччя – наявність **мети в житті**, що пов'язане з почуттям свідомості існування, відчуттям цінності того, що було в минулому, відбувається в сьогоденні, і відбуватиметься у майбутньому. Відсутність цілей у житті тягне відчуття безглуздості, туги, нудьги.

Позитивні відносини з оточуючими розуміються як вміння співпереживати, здатність бути відкритим для спілкування, наявність навичок, що допомагають встановлювати і підтримувати контакти з іншими людьми. Відсутність цієї якості свідчить про нездатність встановлювати і підтримувати довірчі відносини, небажанні шукати компроміси, замкнутості.

Компетентність передбачає наявність якостей, які обумовлюють успішне оволодіння різними видами діяльності, здатність домагатися бажаного, долати труднощі на шляху реалізації власних цілей; в разі нестачі цієї характеристики спостерігається відчуття власного безсилля, нездатність щось змінити або поліпшити у житті.

Особистісний ріст передбачає відчуття власного прогресу, прагнення розвиватися, вчитися і сприймати нове. Якщо особистісне зростання з якихось причин не можливе, то наслідком цього стає почуття нудьги, стагнації, відсутність віри у свої здібності до змін, оволодінні новими вміннями та навичками [7].

«Профіль» психологічного благополуччя змінюється з віком. «Позитивні відносини з іншими» і «самоприйняття» залишаються постійними протягом життєвого шляху людини, інші ж – змінюються. Наприклад, «компетентність» і «автономність» з віком, особливо при переході від молодості до середнього віку, виявляють тенденцію до збільшення. З плином життя значення за шкалами «особистісне зростання» і «цілі у житті» зменшуються.

Дослідження психологічного, а отже і суб'єктивного, благополуччя дітей, підлітків та студентів, на відміну від досліджень дорослих, почалося відносно недавно і стає все більш актуальне в умовах прискорення темпу життя і комп'ютеризації всіх сфер життя.

Дослідивши літературу по даному питанню, нами були виявлені аспекти життя підлітка, які впливають на відчуття особистісного благополуччя.

Діти з повних сімей можуть бути щасливішими, ніж ті, які проживають з одним із батьків або не мають їх взагалі [2; С. 5-10]. Але головною умовою суб'єктивного благополуччя підлітка є така батьківська любов і турбота, при якій він буде відчувати свою автономію і самодостатність. При «неправильних» відносинах підлітка з батьками у дитини можуть розвинутися безініціативність, неврози, невпевненість у собі, істероїдні та гіпертимні риси, почуття неповноцінності, впертість, безвольність і ін. Такі наслідки безсумнівно матимуть вплив на усі сфери життя вже в дорослому віці [4].

Що стосовно аспектів шкільного середовища, позитивно пов'язаними з задоволеністю життям, є наявність позакласних заходів і почуття прихильності учнів до свого навчального закладу. Важливо, щоб підліток відчував єдність з однолітками, залучення у групу однокласників [6]. Якщо відносини з однолітками не складаються, задоволеність життям знижується. Надалі, це може призвести до появи нерішучості, безініціативності, невпевненості в собі і навіть агресії, спрямованої на оточуючих. Такій особистості і в дорослому житті буде важко будувати міжособистісні відносини.

Для підлітка дуже важливо, щоб його роботу оцінювали належним чином. Негативна оцінка сприймається як особиста образа, тим самим знижує рівень суб'єктивного благополуччя і мотивацію на подальшу роботу.

Психологічне благополуччя підлітка є важливою умовою сприйняття своїх здібностей справлятися з навчальними і не тільки проблемами. При низькій суб'єктивній значущості рішення задачі і слабких здібностях вирішення проблемної ситуації провідним емоційним станом є апатія. Коли суб'єктивна значимість проблемної ситуації висока, при низькому рівні впевненості у своїй здатності її розв'язання, виникає тривожність. При низькому рівні суб'єктивної

значущості та впевненості у своїй здатності вирішити проблему настає релаксація. Так, суб'єктивне благополуччя сприяє більш швидкому й ефективному вирішенню проблемних ситуацій. Найголовніше, що вдоволена собою особистість не боїться проблем, тим самим такі ситуації не завдають шкоди психологічному стану особистості [2; С. 5-10].

Таким чином, можна сказати, що суб'єктивне благополуччя підлітка є важливим аспектом у розвитку успішної особистості. Така дитина відчуває впевненість в собі, вона готова ставити собі важкодоступні цілі і йти до них. Така особистість прагне до самореалізації та самовдосконалення, не опускає руки перед невдачами. Підліток, задоволений своїм життям, швидше позитивно соціалізується, що забезпечує йому більшу ймовірність досягти успіху в дорослому житті.

Для досягнення мети роботи було проведено дослідження, у якому взяло участь 63 особи – учні 7-9 класів, середній вік – 13,8 років; 33 з них жіночої статі та 30 осіб, відповідно, чоловічої статі.

Для досягнення мети дослідження було обрано такі методи:

1. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К.Ріфф (адаптація Л.В.Жуковської та Є.Г.Трошихіної)

2. Методика діагностики рівня суб'єктивного відчуття самотності Д. Рассела і М. Фергюсона

3. Опитувальник для визначення виду самотності С.Г. Корчагіної

4. Методика діагностики страху бути смішним: російськомовна адаптація опитувальника «GELOPH<15>» (адаптація С.А. Стефаненко та ін).

5. Тест-опитувальник Т. Лірі, модифікований Є.П. Ільїним.

6. Методи математичної статистики з метою обробки результатів дослідження для подальшого аналізу емпіричних даних (описова статистика, кореляційний та факторний аналіз за допомогою програми SPSS-20).

За допомогою опитувальника «Шкали психологічного благополуччя» К.Ріфф були отримані наступні дані:

Таблиця 1. Результати за опитувальником «Шкали психологічного благополуччя» К.Ріфф

	Високий		Середній		Низький	
	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%
Автономність	16	25,4	37	58,7	10	15,9
Компетентність	14	22,2	29	46	20	31,8
Особистісний ріст	25	39,7	36	57,1	2	3,2
Позитивні	27	42,9	30	47,6	6	9,5

Відносини						
Мета в житті	31	49,2	29	46	3	4,8
Самоприйняття	20	31,7	38	60,3	5	8
Загальний показник	32	50,8	16	25,4	15	23,8

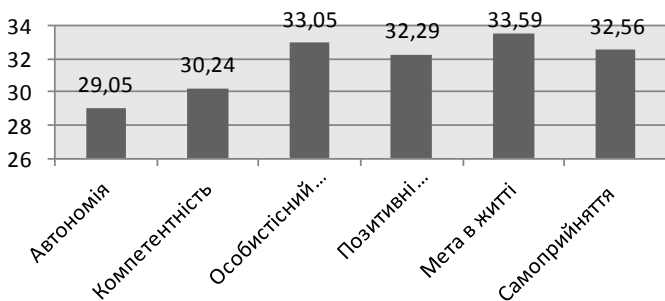


Рисунок 1. Середні бали показників за методикою "Шкали психологічного благополуччя" К.Ріфф

З представленої таблиці 1 бачимо, що такі компоненти психологічного благополуччя як «автономність», «компетентність», «особистісне зростання» і «самоприйняття» у більшості групи розвинені на середньому рівні. Важливо відзначити, що великий відсоток учнів показали низький рівень за шкалою «компетентності». Це свідчить про те, що підлітки переживають відчуття власного безсилля, нездатності щось поміняти у своєму житті. Їм важко досягти поставленої мети, часто опускають руки і зупиняються на півдорозі. Недостатній рівень компетентності заважає підлітку рухати у напрямку до саморозвитку. Позитивним є те, що за шкалами «особистісне зростання» і «мета у житті» зовсім невеликий відсоток учнів показали низький результат, а середні бали за цими шкалами найвищі (рис.2.1). Це означає, що все ж такі підлітки прагнуть розвиватися, дізнаватися нове, будувати своє майбутнє. До речі, більшість випробовуваних показали високий рівень розвиненості компонента «мети у житті». Це означає, що підлітки розсудливо підходять до свого життя, цінують минулий досвід і бажають отримати новий. Підлітки прагнуть наповнювати своє життя яскравими подіями, а, отже, і змістом.

Не дивлячись на те, що в основному всі компоненти знаходяться на середньому рівні, загальний показник благополуччя підлітків досить високий. 50,8 % випробуваних в цілому задоволені своїм життям, 25,4 % - не повною мірою відчують стан благополуччя. Важливо відзначити, що 23,8%, тобто майже чверть випробуваних не задоволені своїм життям. Причиною цього, дивлячись на дані таблиці, є надмірна залежність від думки інших, конформізм і не здатність протистояти різним життєвим ситуаціям. Такі підлітки не відчувають у собі сил відстоювати свою думку, тому примикають до загальної маси.

Розглянемо дані, отримані за допомогою теста - опитувальника Лірі:

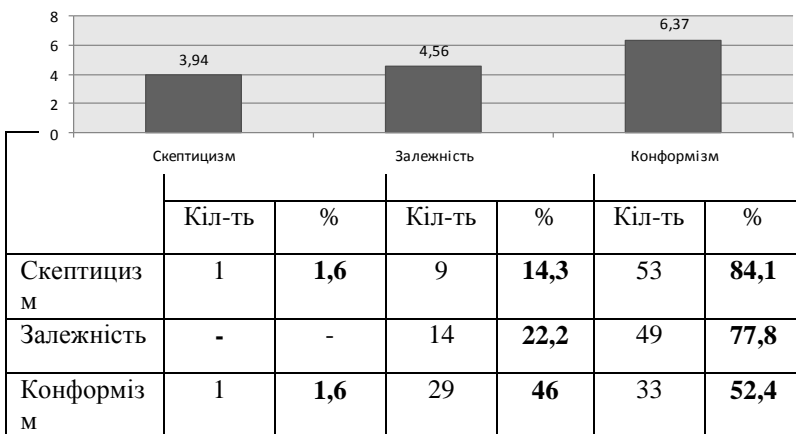


Рисунок 2. Середній баз за шкалами теста-опитуральника Лірі

Аналізуючи представлені результати в таблиці 2, можемо сказати, що провідним стилем спілкування у підлітків є конформізм. Як бачимо, саме за цією шкалою найнижчий відсоток (52,4%) випробуваних показали низький рівень, а середній, навпаки, показав великий відсоток учнів – 46%, 1,6% випробовуваних продемонстрували високий рівень конформізму. Як можна побачити з рисунка 2.2 середній бал за шкалою даним показником (6,37) теж є найвищим. Це означає, що підлітки притримуються думки більшості, на шкоду своїм інтересам. Вони бояться бути не такими, як усі, не бути прийнятими до основної групи однолітків.

Найменше проявляється скептицизм. Хоча 1,6% учнів мають високий рівень за даною шкалою, все ж у більшості (84,1%) респондентів скептицизм розвинений слабо.

За шкалою залежності немає високих показників, але достатній відсоток (22,2 %) підослідних має середній рівень по даному стилю спілкування.

Результати, отримані за допомогою методики діагностики рівня суб'єктивного відчуття самотності Д. Рассела і М. Фергюсона мають такий вигляд:

Таблиця 3. Результати за методикою Рассела та Фергюсона

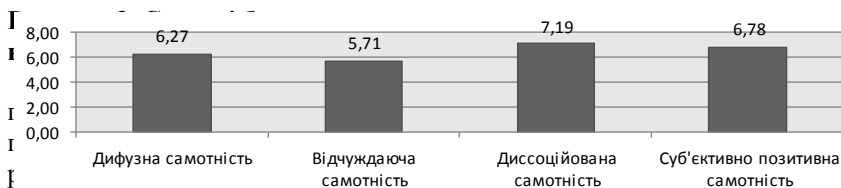
	Кіл-ть	%
Високий	1	1,6
Середній	17	27
Низький	45	71,4

Розглянувши дані, отримані за допомогою цієї методики, можна сказати, що у підлітків рівень суб'єктивної самотності в більшості свій низький, а саме 71,4% випробуваних. Набагато менше учнів показали середній рівень переживання суб'єктивного самотності – 27%. І лише 1,6% респондентів відчувають стан самотності.

Опитувальник для визначення виду самотності С.Г. Корчагіної дав такі результати:

Таблиця 4. Результати за опитувальником для визначення виду самотності С.Г.Корчагіної

	Високий		Середній		Низький	
	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%
Дифузна	7	11,1	33	52,4	23	36,5
Відчуждаюча	15	23,8	26	41,3	22	34,9
Диссоціована	16	25,4	31	49,2	16	25,4
Суб'єктивно позитивна самотність	17	27	31	49,2	15	23,8



суо ективно позитивну самотність. 21% учнів вдаються до усамітнення, переживання власної відокремленості від усіх. Бачимо, що великий відсоток (25,4%) випробуваних показали високий рівень диссоційованої самотності. Це говорить про те, що багато підлітків спотворюють уявлення про себе, додаючи собі неіснуючі гідності. 23,8% респондентів продемонстрували високий рівень відчуждаючої самотності. Такі підлітки відчують себе зайвими у цьому світі, нікому не потрібними. Їм важко прийняти цінності та мораль інших людей. Цей вид самотності має вплив на успішність особи в усіх сферах життя. Більша половина учнів (52,4%) схильна до дифузної самотності на середньому рівні. До того ж, найвищий середній бал теж належить даній шкалі (рис.2.3). Це означає, що для встановлення міжособистісних відносин особистість повністю приймає погляди, думки й інтереси співрозмовника. Цей вид самотності пояснює конформність поведінки підлітків.

Результати методики діагностики страху бути смішним мають такий вигляд:

Таблиця 5. Результати за методики діагностики гелотофобії

	Кіл-ть	%
Відсутність гелотофобії	45	71,4
Прикордонна вираженість	17	27
Легка вираженість	1	1,6
Виражена гелотофобія	-	-
Екстремальна гелотофобія	-	-

Дані, отримані при діагностики гелотофобії, свідчать про те, що більшість респондентів відчують незначний страх виглядати смішним, що є нормою. Лише у 1,6% випробовуваних спостерігається легка вираженість гелотофобії. Це може бути наслідком невпевненості підлітка в собі. Така особа менш весела, замкнута і схильна переживати сором та провину.

Розглянемо дані, получені за допомогою аналізу кореляційних зв'язків.

Таблиця 6. Взаємозв'язки психологічного благополуччя з особистісними характеристиками

Компоненти	Особистісні властивості за методиками
------------	---------------------------------------

психологічного благополуччя	Властивості довірливості	Види самотності	Гелотофобія
Автономність	Залежність (-0,38**)	-	Гелотофобія (-0,36**)
Компетентність	Скептицизм (-0,43**)	Суб'єктивна самотність (-0,47**), дисоційована самотність (-0,25*), суб.поз. самотність (-0,26*)	Гелотофобія (-0,29*)
Позитивні відносини	Скептицизм (-0,43**)	Суб'єктивна самотність (-0,47**), суб.поз. самотність (-0,35**)	-
Самоприйняття	Скептицизм (-0,42**)	Суб'єктивна самотність (-0,35**), дисоційована самотність (-0,37**)	Гелотофобія (-0,37**)
Суб'єктивне благополуччя	Скептицизм (-0,36**)	Суб'єктивна самотність (-0,37**),	Гелотофобія (-0,298*)

*- $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$

Згідно з отриманими результатами кореляційного аналізу, прояви самотності (суб'єктивної, дисоційованої, суб'єктивно позитивна самотність), скептицизм і гелотофобія деструктивно впливають на досягнення психологічного благополуччя у підлітків. Тобто якщо підліток відчуває себе самотнім, зайвим, має амбівалентні почуття до одного і того ж об'єкту, якщо він тривожний і надмірно егоїстичний, якщо часто воліє усамітнюватися і "занурюватися в себе", якщо підліток не довіряє оточуючим і не вірить їм, а також боїться бути осміяним, то він не зможе відчувати задоволення своїм життям.

Людина - частина соціуму. Вона потребує спілкування і оточення. Коли підліток відчуває себе самотнім, не потрібним нікому і, взагалі, зайвим, це позначається на його психологічному стані. Важко, якщо немає з ким поділитися радістю, пожалітися, у кого знайти

підтримку, тим більше в такий важкий віковий період. І якщо спілкування стає для підлітка проблемою, його самооцінка знижується, підвищується невпевненість в собі, тривожність, що надалі призводить до стану самотності. Безсумнівно, така дитина не буде вважати себе щасливою. Так, особа не буде відчувати суб'єктивного благополуччя, якщо суб'єктивна самотність на високому рівні.

Важливою умовою особистого переживання благополуччя є самоприйняття. При дисоційованій самоті спостерігається спотворення власного "Я". Такий підліток може бачити в собі тільки хороші риси і тільки погані, причому в різних ситуаціях йому доступна лише одна "сторона" своєї особистості. Він може приписувати собі як негативні, так і позитивні якості. Співрозмовників він теж розглядає як і себе – амбівалентно. Тому почуття, які він проявляє до інших, швидко змінюються, до того ж кардинально. Звідси появляются труднощі в спілкуванні. Важливо відзначити, що люди з дисоційованою самотністю спотворюють не тільки свою особистість, а і ставлення до себе оточуючих, що призводить до появи тривожності, ревностей без видимої причини, що теж позначається на успішності міжособистісної взаємодії. Такий підліток особливо чутливий до негативної оцінки себе іншими та готовий звинуватити всіх і вся у невдачі, тільки не себе. Так, узагальнюючи всі прояви дисоційованої самотності (тривожність, спотворене бачення себе, не прийняття всіх своїх рис, амбівалентність почуттів, не виправдана ревності тощо), зрозуміло, що даний вид самотності перешкоджає досягненню суб'єктивного благополуччя підлітком.

Суб'єктивно позитивна самотність суперечить появі суб'єктивного благополуччя тим, що виявляється в надмірній тязі до усамітнення. Підліток усвідомлює свою індивідуальність, несхожість на інших. Та в цей віковий період важливо інтегрування в групу однолітків. Даний вид самотності перешкоджає цьому процесу. Така велика значущість спілкування з друзями пояснює, чому неможливість створення позитивних міжособистісних відносин заважає досягненню підлітком суб'єктивного благополуччя.

Скептицизм проявляється у схильності піддавати сумнівам правдивість наданих відомостей. Скептик не може повністю вірити своєму співрозмовнику. Звідси з'являється недовірливість, почуття ревностей. Це заважає підлітку налагодити позитивні відносини з оточуючими. Вважається, що причиною скептицизму є страх зробити помилку, нерозумно прожити життя. Це суперечить необхідним для суб'єктивного благополуччя критеріям "компетентність" та "особистісне

зростання". Скептику складно сприймати нове, що гальмує його розвиток як особистості в цілому. Тому високий рівень скептицизму у підлітка не дає відчуття йому задоволення власним життям.

Страх бути смішним заснований на невпевненості в собі. Він породжує нерішучість, замкнутість, інтроверсію і низьку самооцінку. Підліток, що страждає гелотофобією, менш веселий, недовірливий, рідко відчуває радість. Отже, він не може прийняти себе таким, який він є, побудувати міцні відносини з іншими. Такій особі важко приймати рішення, а значить і привносити в життя зміни, важко досягти мети. Підліток зі страхом бути смішним дуже чутливий до оцінки оточуючих. Так, гелотофобія не дає розвиватися всім компонентам психологічного благополуччя, тобто досягти підлітку суб'єктивного задоволення життям.

Висновки: Психологічне благополуччя – інтегральний показник ступеня спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеня реалізованості цієї спрямованості, суб'єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям. Це найважливіша умова для успішного функціонування особистості. К.Ріфф виділила шість основних компонентів психологічного благополуччя, а саме: самоприйняття, автономія, наявність мети в житті, позитивні відносини з іншим, компетентність, особистісний ріст, – які було обрано за основу для емпіричного дослідження у даній роботі. Вивчення суб'єктивного благополуччя підлітків почалося відносно недавно. Досліджуючи літературу, було виявлено, що дитина, задоволена своїм життям, відчуває впевненість в собі, не боїться ставити собі важкодоступні цілі та йти до них. Така особистість прагне до самореалізації та самовдосконалення, не опускає руки перед невдачами. Суб'єктивно благополучний підліток швидше позитивно соціалізується, що забезпечує йому більшу ймовірність досягти успіху в дорослому житті. Саме у цьому полягає значущість вивчення суб'єктивного благополуччя при формуванні майбутнього фахівця конкретно у підлітковому віці.

У ході дослідження було виявлено, що 50,8% респондентів досягли суб'єктивного благополуччя у тій чи іншій мірі. Сучасні підлітки спрямовані на саморозвиток і планування свого подальшого життя. Звичний нам стиль виховання і навчання дітей не дає їм повною мірою відчуття свободи в плані вираження власного «Я», що негативно відображається на оцінюванні підлітком якості свого життя. У цей віковий період зручним стилем відносин є конформізм. Чи не найголовнішим для підлітка є спілкування з однолітками, тож вони

готові нехтувати своєю думкою, щоб бути включеними до групи «рівних собі». Великий відсоток випробовуваних показали високий рівень таких видів самотності, як відчужаюча, диссоційована і суб'єктивно позитивна. Частіше зустрічається другий вид самотності, при якому підліток сприймає себе в спотвореному вигляді, часто відчуває невиправдані ревнощі і тривожність, а почуття носять амбівалентний характер. При цьому, самі підлітки не вважають себе самотніми. 71,4 % респондентів показали низький рівень суб'єктивної самотності. Це вказує на той факт, що стан самотності у сучасному суспільстві стає, нажаль, нормальним явищем. Такий самий відсоток випробовуваних не відчуває страху бути осміяним, що сприяє активному розвитку особистості в усіх сферах життя.

Нам вдалося виявити основні психологічні фактори, що негативно впливають на переживання суб'єктивного благополуччя в підлітковому віці. Ними являються деякі прояви самотності (суб'єктивної, диссоційованої, суб'єктивно позитивної), скептицизм та гелотофобія. Тобто якщо підліток відчуває себе самотнім, зайвим, часто воліє усамітнюватися і занурюватися у свій внутрішній світ, якщо має амбівалентні почуття до себе та оточуючих, боїться здаватися смішним, якщо підліток тривожний і надмірно егоїстичний, не довіряє співрозмовникам і не вірить їм, то він не зможе відчувати задоволення своїм життям. Для досягнення суб'єктивного благополуччя у підлітковому віці необхідно якомога краще розвинути 6 його основних компонентів, які було перелічено вище, та знизити вплив факторів, які заважають досягненню даного стану.

Список літератури: 1. Бессонова Ю.В. О структуре психологического благополучия // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве [Текст]: сб. статей /Составитель: Ю. В. Братчикова. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т., 2013 - 146 с. 2. Водяха С.А. Психологическое благополучие учащихся // Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве [Текст]: сб. статей /Составитель: Ю. В. Братчикова. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т., 2013 – С.146. 3. Созонтов, А. Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия / А. Е. Созонтов // Вопросы психологии . – 07/2006 . – N4 . – С.105-114. 4. Субъективное благополучие личности как результат школьной адаптации в разных условиях обучения / М.В. Григорьева // Психологическая наука и образование / Ред. В.В. Рубцов. – 2009. – №2 2009. – С. 41-46. 5. Яремчук С.В. Факторы субъективного благополучия личности: Объективные и субъективные переменные. Издательство LAP, 2012. - 95с. 6. Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents

who report very high life satisfaction. Journal of Youth and Adolescence, 35, 311–319. 7. Ryff C.D. The structure of psychological well-being revisited / C.D Ryff, C.L.M.Keyes// J.of Personality and Social Psychology. - 1995. - №69. - P.719-727

Bibliography (transliterated): 1.Bessonova Yu.V. O strukture psikhologicheskogo blahopoluchyya // Psikhologicheskoe blahopoluchye lychnosty v sovremennom obrazovatel'nom prostranstve [Tekst]: sb. statey /Sostavytel': Yu. V. Bratchykova. – Ekaterynburh: Ural.hos.ped.un-t., 2013 - 146 s. 2. Vodyakha S.A. Psikhologicheskoe blahopoluchye uchashchikhsya // Psikhologicheskoe blahopoluchye lychnosty v sovremennom obrazovatel'nom prostranstve [Tekst]: sb. statey /Sostavytel': Yu. V. Bratchykova. – Ekaterynburh: Ural.hos.ped.un-t., 2013 – С.146. 3. Sozontov, A. E. Hedonysticheskyu y evidemonysticheskyu podkhody k probleme psikhologicheskogo blahopoluchyya / A. E. Sozontov // Voprosy psikhologyy . – 07/2006 . – N4 . – S.105-114. 4. Sub'ektyvnoe blahopoluchye lychnosty kak rezul'tat shkol'noy adaptatsyy v raznykh uslovyakh obuchenyua / M.V. Hryhor'eva // Psikhologicheskaya nauka y obrazovanye / Red. V.V. Rubtsov. – 2009. – #2 2009. – S. 41-46. 5. Yaremchuk S.V. Faktory sub'ektyvnoho blahopoluchyya lychnosty: Ob'ektyvnye y sub'ektyvnye pereemnyye. Yzdatel'stvo LAP, 2012. -95s. 6. Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. Journal of Youth and Adolescence, 35, 311–319. 7. Ryff C.D. The structure of psychological well-being revisited / C.D Ryff, C.L.M.Keyes// J.of Personality and Social Psychology. - 1995. - #69. - P.719-727

Підбуцька Н.В, Зуєва А.Г.

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Актуальність теми нашого дослідження зумовлюється тим, що на сьогоднішній день є необхідність вивчення суб'єктивного благополуччя при формуванні майбутнього фахівця у підлітків. У цьому віці формуються «Я» та власний кругозір. Саме у цей час відбувається професіональне самовизначення. Тому, необхідно визначити основні фактори, що впливають на переживання суб'єктивного благополуччя в підлітковому віці для подальшого становлення успішної особистості. Тому, необхідно визначити основні фактори, що впливають на переживання суб'єктивного благополуччя в підлітковому віці для подальшого становлення успішної особистості.

Ключеві слова: благополуччя, підлітковий вік, самотність,

успішна особистість, міжособистісні взаємовідносини, гелотофобія, невпевненість у собі.

Подбущкая Н.В., Зуева А.Г.

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Актуальность темы нашего исследования обусловлена тем, что на сегодняшний день есть необходимость изучения субъективного благополучия при формировании будущего специалиста у подростков. В этом возрасте формируются «Я» и свой кругозор. Именно в это время происходит профессиональное самоопределение. Поэтому, необходимо определить основные факторы, влияющие на переживания субъективного благополучия в подростковом возрасте для дальнейшего становления успешной личности. Поэтому, необходимо определить основные факторы, влияющие на переживания субъективного благополучия в подростковом возрасте для дальнейшего становления успешной личности.

Ключевые слова: благополучие, подростковый возраст, одиночество, успешная личность, межличностные взаимоотношения, гелотофобия, неуверенность в себе.

Podbutskaya N., A. Zueva

SUBJECTIVE WELL-BEING IN THE FORMATION OF THE FUTURE EXPERT

Relevance of the topic of our study is due to the fact that today there is need to study the subjective well-being in the formation of the future specialist in adolescents. At this age, formed the "I" and your horizons. It was at this time, is a professional self-determination. Therefore, it is necessary to identify the main factors influencing the experience of subjective well-being in adolescence for further formation of a successful person. Therefore, it is necessary to identify the main factors influencing the experience of subjective well-being in adolescence for further formation of a successful person.

Keywords: well-being, adolescence, loneliness, successful personality, interpersonal relationships, gelotofobiya diffident.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 378:37

*Солодовник Т.О., Артюшенко О.В.
м. Харків, Україна*

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Загальна постановка проблеми. Сучасний стан розвитку українського суспільства та Збройних Сил України ставить нові завдання перед вищою школою у підготовці сучасних військовослужбовців, військових керівників та керівників вищих навчальних закладів зокрема. Необхідність створення нової генерації офіцерського складу сучасної української армії вимагає комплексного підходу до формування особистості сучасного керівника вищого військового навчального закладу та дослідження його професійно важливих якостей, необхідних для забезпечення ефективної управлінської діяльності.

Діяльність військових керівників і керівників вищих військових навчальних закладів є досить специфічною, оскільки містить у собі сукупність різноманітних дій та операцій, пов'язаних з управлінням, навчальною та виховною діяльністю, а також має високий рівень відповідальності, тому підготовка таких фахівців вимагає ретельного вивчення та обґрунтування.

Аналізу діяльності військовослужбовців присвячено достатньо праць, зокрема дослідженням діяльності офіцерів займалися М.І. Д'яченко, Г.В. Ложкін, Я.В. Подоляк, О.Д. Сафін, В.В. Стасюк, В.В. Ягупов тощо. Проте виявлення та діагностика професійно важливих якостей керівника військового навчального закладу не є достатньо дослідженими.

Професійна діяльність військового керівника належить до тих видів людської праці, де об'єктом і предметом є військова людина, її навчання, виховання, розвиток, психологічна підготовка, в тому числі і морально-психологічна. У цьому закладено вищий військовий та педагогічний обов'язок офіцера як керівника. Тому низка якостей, що забезпечують ефективність цієї діяльності, повинні бути чітко визначені і враховуватися під час відбору та призначення людини на ту або іншу керівну посаду.

Таким чином, **метою статті** є діагностика та виявлення професійно важливих якостей сучасного керівника вищого військового навчального закладу.

Управлінська діяльність у силу своїх особливостей і унікальності висуває підвищені вимоги до особистісних якостей офіцера. Серед них висока внутрішня мотивація, бажання й уміння за власною волею вирішувати найскладніші завдання, що постають перед військовими у процесі служби; високі адаптивні здібності й емоційно-вольова стійкість офіцера щодо стресів і стресогенних ситуацій; високий рівень прогностичних здібностей і можливостей офіцера, а також здатність комплексно оцінювати ситуацію за відсутністю оптимальної кількості інформації про неї; розвиненість комунікативної культури, здатність до управлінської взаємодії у спілкуванні з підлеглими; висока відповідальність за результати власної діяльності та діяльності підлеглих, управлінські здібності та високий рівень розвиненості самосвідомості.

Тому, аналізуючи професійну діяльність будь-якого фахівця, можна зазначити, що це цілеспрямований і організований процес, у якому можна виділити три етапи: збір інформації про професійну діяльність; обробку й узагальнення отриманої інформації; виявлення професійно важливих якостей.

Велике значення має спостереження за діяльністю відповідних керівників. У процесі спостереження можна одержати відомості про інформаційні канали, завантаження аналізаторів, емоційної напруженості праці, процесах спілкування з іншими працівниками, умовах зовнішнього середовища, відповідності реальної роботи вимогам інструкцій і наставлянь, міжіндивідуальних варіаціях у виконанні тих самих обов'язків тощо. Спостереження може бути включеним (коли експерт бере участь у трудовому процесі) і невключеним (ведеться ззовні). Корисним є спостереження за людьми, що розрізняються за професійною успішністю. Це дозволяє виявити дії та операції або їхні окремі характеристики, що обумовлюють ефективність діяльності, і надалі сформулювати вимоги до керівників.

Одним з основних методів збору інформації про професійну діяльність є бесіда (інтерв'ю) з керівниками. Цінність бесіди обумовлюється тим, що вона дозволяє використовувати в аналізі діяльності багаторічний досвід керівників, які можуть навести приклади успішної й неуспішної роботи й розкрити фактори, що визначають розходження в ефективності професійної діяльності. Бесіди можуть бути індивідуальними або груповими, приймати форму семінарів, де обговорюються різні особливості

професії. Іноді використовуються також анкети, опитувальники, у яких реєструються значущі аспекти професійної діяльності.

Інформація про професію узагальнюється й представляється в різних формах. Одна з найпростіших - описова характеристика професійної діяльності, у якій відбиваються загальні її особливості, основні дії, операції, їхня послідовність і взаємозумовленість, необхідна спеціальна підготовка, що вимагає знання й навички, обсяг і характер інформації, що переробляється, технологічні аспекти професійної діяльності обладнання, що використовуються, та інші особливості.

Специфікою діяльності керівника вищого військового навчального закладу є те, що його підлеглими можуть бути як військовослужбовці, так і курсанти, тому він має вміти поєднувати управлінську та виховну роботу, користуватися авторитетом, мати лідерські здібності. Керівна робота з особовим складом поєднує у собі регламентованість діяльності суб'єкта управління, тобто підпорядкованість командиру і старшому органу управління, високу інтелектуальну напруженість при реалізації основних управлінських функцій, а також специфічність засобів досягнення мети соціального управління. Це можуть бути вербальні, технічні засоби виховання, соціально-психологічні й педагогічні технології впливу на предмет діяльності тощо.

Всі люди відрізняються одна від іншої своїми особистісними якостями. І серед цих якостей є такі, які називають професійно важливими. При цьому будь-яка якість в одному випадку виявиться професійно важливою, а в іншому - буде протидіяти успішній роботі. В.Д. Шадріков під професійно важливими якостями розуміє індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності й успішність її засвоєння. Також до професійно важливих якостей він відносить здібності [2].

Таким чином, навіть стосовно однієї роботи не можна говорити про єдиний і безперечний перелік професійно важливих якостей. Кожний гарний керівник максимально використовує свої сильні сторони й переборює, компенсує різними засобами слабкі. У результаті народжується неповторний стиль управління, індивідуальний почерк у роботі.

Діагностика повинна також розкрити співвідношення типових і індивідуальних, психофізіологічних і соціально-психологічних рис людини з її життєвою справою, з професією. І якщо в одних випадках наука повинна допомогти знайти найкоротші й плідні шляхи для прийняття ефективних кадрових рішень, то в інших вона повинна запобігти можливим помилкам.

Природні особливості людини мають величезну, хоча й не безмежну пластичність. Людина може активно пристосовуватися до дуже багатьох професій, і притому з повним задоволенням. Існує невелика кількість професій, які людина, що володіє певними природними даними, не змогла б опанувати. Але це не означає, що перед обличчям професії всі люди незалежно від їхніх індивідуальних особливостей - рівні. Професійна підготовка й наступна діяльність відбуваються по-різному, залежно від цих особливостей. Крім того, тут особливо різко й помітно впливають соціальні, педагогічні й психологічні фактори. Діяльність керівника настільки складна, що саме для неї повинні бути розроблені спеціальні методи психодіагностики - адже керівником може бути далеко не кожний.

Важливою умовою професійного зростання повинне бути покликання. Під покликанням у цьому випадку ми будемо розуміти схильність або потяг до якоїсь професії, які супроводжується відповідні здібності й переконання в тому, що необхідні природні дані для неї є. Але при цьому не слід забувати, що покликання – насамперед продукт життєвого досвіду, воно складається на основі тих відомостей, якими володіє людина про професію й про себе. Тому навряд чи можна впевнено говорити про беззастережне наслідування тому покликанню, що склалося в людини з обмеженим знанням професії й без власного трудового досвіду.

У виконавській діяльності не завжди є умови для виявлення цих індивідуальних особливостей. Тому необхідні певні діагностичні методи для прийняття ефективних кадрових рішень, особливо це стосується офіцерського складу навчальних закладів, тому що вони повинні мати не тільки здібності до управління, а також певні психологічні характеристики, які вимагає військова діяльність.

При вивченні відносин «людина-професія» доводиться брати до уваги цілий комплекс змінних, від яких у більшій або в меншій мірі залежить кінцевий результат: успіх або неуспіх. Ці змінні можна об'єднати в три групи, як це зробив Карпов А.В. [3].

Перша група – мотиваційні компоненти. У мотивах розкривається, наскільки дана професія бажана або небажана людині. Утворення ж самих мотивів відображає оцінку професії за її суспільною значущістю, за її моральної вагомості, тобто за повагою, якою вона користується в суспільстві або в певній соціальній групі. На жаль, професія військового протягом певного часу не користувалася повагою, проте у сучасних реаліях українського суспільства, вона набуває безсумнівного значення та престижу.

Другу групу змінних становлять компоненти кваліфікації. Знання й уміння, незалежно від того, чи здобуваються вони в навчальному закладі або на практиці, природно, позначаються на ставленні до професії й на формуванні придатності до неї.

Успішність діяльності далеко не завжди обумовлюється підготовленістю, якщо під останньою розуміти формальну кваліфікацію. Підготовка, принаймні в деяких професіях, не передбачає всіх тих ситуацій, які виникають у трудовій діяльності, причому не через те, що щось не врахували при складанні програм навчання, а в силу специфіки самої професійної діяльності. Звичайно, можна заготовити узагальнені типи рішень, але питання про те, які з них застосуємо або здійсимо в даному конкретному випадку, все-таки залишається невизначеним. Тому володіння кваліфікацією, підготовленість є необхідною, але в багатьох випадках ще недостатньою умовою ефективності діяльності.

Третю групу змінних становлять індивідуальні якості особистості. Безсумнівно, і утворення мотивів, і придбання вмінь найтіснішим чином пов'язані з індивідуальними особливостями, але їх необхідно виділити як особливий предмет розгляду.

Серед незліченної кількості ознак, що відрізняють одну людину від іншої, варто звернути увагу на ті, які мають певну стабільність. Стабільна ознака, як правило, має природню, біологічну основу. Під впливом виховання й життєвих умов складаються й видозмінюються деякі риси особистості, її характер, утворюються звички. Їхнє значення величезне.

При конкретному аналізі професійної здатності особистості у зв'язку з певною професією і при відповідному вихованні, самовихованні корисно пам'ятати, що професійно важливі якості в кожному випадку не є окремими, а утворюють щось ціле, систему. У цій системі важливо не упустити п'ять основних факторів:

1. Громадянські якості – ідейні, моральні переконання людини як члена колективу, суспільства. Розвиток обговорюваних якостей потрібно кожному керівнику. Особливо це стосується усіх військовослужбовців, а особливо керівників військових навчальних закладів, оскільки його завданням є формування у підлеглих, курсантів, патріотизму, любові до Батьківщини, громадянської відповідальності, національної ідеї тощо.

2. Ставлення до праці, професії, інтереси й схильності до даної сфери діяльності. Будь-яка людина, яка поважає себе і є відповідальною, повинна любити ту професію, якою займається, особливо це такі професії як лікар, вчитель, військовослужбовець. Представники цих професій пов'язані з людським життям, формуванням людини як особистості, тому вони повинні

бути відповідальними за створення та виховання майбутнього покоління українського народу.

3. Дієздатність (загальна, не тільки фізична, але й розумова). Вона утворюється якостями, важливими в дуже багатьох і різних видах діяльності. Наприклад, такі якості, як широта розуму, його глибина, гнучкість, не зашкодять у жодній професії. Самодисципліна, розвинутий самоконтроль, ініціативність, активність також важливі й бажані на багатьох трудових постах. Дієздатність забезпечується також станом здоров'я, фізичною витривалістю, силою. Що стосується військових, то їх фізичні здатності повинні бути на високому рівні поряд з розумовими, оскільки виконання певного завдання може вимагати поєднання розумових і фізичних зусиль.

4. Одиначні, спеціальні якості. Це такі особистісні якості, які важливі для даної роботи, професії або для відносно вузького кола їх. Такі якості обумовлюються тією професією, яку людина отримує у вищому військовому навчальному закладі і у разі необхідності може працювати за певним фахом, не будучи військовослужбовцем.

Аналіз професійної діяльності дозволяє конкретизувати професійні вимоги до ефективного управління військовим вищим навчальним закладом.

Висновки: Таким чином, узагальнюючи вище викладене, можна зазначити, що керівник вищого військового навчального закладу є активним суб'єктом управління, який виконує низку функцій, як управлінських, так і педагогічних. Він повинен володіти певними якостями, характеристиками, які спрямовані на ефективне виконання професійної та управлінської діяльності, та повинні забезпечувати якість роботи навчального закладу. Діагностика та визначення професійно важливих якостей є однією з важливих умов управління та забезпечення якості навчально-виховного процесу військового ВНЗ.

Список літератури: 1. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26-31. 2. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М., 1998. 3. Тихончук А.О. Еволюція сучасного керівника на шляху до професіоналізму і його критерії \ Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. За редакцією С.Д. Максименка. Т. 2, ч. 6., 2000. – С. 45-48. 4. Жилина А. И. Теория и практика управления профессиональной подготовкой и карьерой руководителей системы образования: Книга

2 : Монографія. / А. И. Жилина.– СПб.: ИОВ РАО, 2001. – 360 с.

Bibliography (transliterated): 1. Shadrikov V.D. Novaja model' specialista: innovacionnaja podgotovka i kompetentnostnyj podhod // Vysshee obrazovanie segodnja. 2004. № 8. S. 26-31. 2. Karpov A.V. Psihologija prinjatija upravlenceskih reshenij. – M., 1998. 3. Tihonchuk A.O. Evoljucija suchasnogo kerivnika na shljahu do profesionalizmu i jogo kriterii \ Problemi zagal'noї ta pedagogichnoї psihologii. Zbirnik naukovih prac' institutu psihologii im. G.S. Kostjuka APN Ukraїni. Za redakciju S.D. Maksimenka. T. 2, ch. 6., 2000. – S. 45-48. 4. Zhilina A. I. Teorija i praktika upravlenija professional'noj podgotovkoj i kar'eroj rukovoditelej sistemy obrazovanija: Kniga 2 : Monografija. / A. I. Zhilina.– SPb.: IOV RAO, 2001. – 360 s.

Т.О. Солодовник, О.В. Артюшенко

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті визначено професійно важливі якості керівника вищого військового навчального закладу та проаналізовано методи їх діагностування. Розкрито специфіку професійної діяльності військових та важливість професійно важливих якостей для управління вищим військовим навчальним закладом.

Ключові слова: керівник вищого військового навчального закладу, професійно важливі якості, професійна діяльність, професійна підготовка, управлінська діяльність, управління вищого військового навчального закладу.

Т.А. Солодовник, А.В. Артюшенко

ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВЫСШЕГО ВОЕННОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье определены профессионально важные качества руководителя высшего военного учебного заведения и проанализированы методы их диагностирования. Раскрыта специфика профессиональной деятельности военных и важность профессионально важных качеств для управления высшим военным учебным заведением.

Ключевые слова: руководитель высшего военного учебного заведения, профессионально важные качества, профессиональная

деятельность, профессиональная подготовка, управленческая деятельность, управление высшим военным учебным заведением.

T. Solodovnyk, O. Artiushenko

DIAGNOSTICS PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF LEADER OF HIGHER MILITARY EDUCATIONAL ESTABLISHMENT

In the article important qualities of leader of higher military educational establishment are certain professionally and the methods of their diagnosing are analysed. The specific of professional activity is exposed solidly and importance professionally important qualities for a management by higher military educational establishment.

Keywords: leader of higher military educational establishment professionally important qualities, professional activity, professional preparation, administrative activity, management by higher military educational establishment.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2014

УДК 159.9.07

*Книш А.Є., Степаненко М.С., Вовк Б.В.,
г. Харьков, Украина*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ

Постановка проблемы. Проблема учебной мотивации является актуальной как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Учебная деятельность занимает практически все годы становления личности, начиная с детского сада и заканчивая обучением в средних и высших профессиональных учебных заведениях. Получение образования является неременным требованием к любой личности, поэтому проблема мотивации обучения является одной из центральных в педагогике и педагогической психологии. Отсюда и обилие работ в этом направлении (Л. И. Божович; Н. Г. Морозова; Л. С. Славина; М. В. Матюхина; В. Э. Мильман; А. К. Маркова; И. Лингарт и др.), которые, также несут на себе отпечаток недостатков во взглядах на мотивацию и

мотив, существующих в психологии. Под мотивом учебной деятельности понимаются все факторы, обуславливающие проявление учебной активности: потребности, цели, установки, чувство долга, интересы и т. п. Г. Розенфельд, (G. Rosenfeld).

Не смотря на большое количество исследований в данной области, до сих пор существуют не изученные области мотивации. Именно поэтому, проблема формирования учебной мотивации старшеклассников в настоящее время приобретает особое значение. Так как в ней специфическим образом высвечиваются основные моменты взаимодействия индивида и общества, в котором образовательный процесс приобретает приоритетное значение.

Формирование мотивации учения в школьном возрасте без преувеличения можно назвать одной из центральных проблем современной школы. Её актуальность обусловлена обновлением содержания обучения, постановкой задач формирования у школьников приёмов самостоятельного приобретения знаний и познавательных процессов, формирования у них активной жизненной позиции.

Цель исследования: выявить особенности мотивации старших школьников к обучению.

Объектом исследования выступила мотивация подростков в период профессионального самоопределения.

Выборку исследования составили учащиеся 11 класса (16-17 лет) общий объём выборки 20 человек.

Цель и объект исследования определили такие задачи:

1. Проанализировать теоретические
2. Подобрать диагностические методики, направленные на изучение особенностей мотивации старших школьников;
3. Выявить особенности мотивации учебного процесса у старших школьников.

Анализ предыдущих исследований. Термин «мотивация» представляет более широкое понятие, чем термин мотив. Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят: потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и т.п.) (К. Мадсен [K. Madsen]; Ж. Годфруа), и как совокупность мотивов (К. К. Платонов). В другом понимании — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее её направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М. Ш. Магомед-Эминов), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий

возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И. А. Джидарьян), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В. К. Вилонас). Таким образом, мотивацию можно определить как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность.

В настоящее время существует множество трактовок мотивации, что нередко затрудняет однозначное ее понимание. Анализ работ разных учёных показал что мотивация это - широкий круг явлений, побуждающих человека к деятельности; это то, что заставляет нас делать то, что совсем делать не хочется. В наше время, мотивация учения – это один из основных факторов, который определяет качество и темп обучения человека. Так же это - неявно выраженное звено процесса обучения. Данное звено соединяет элементы, определяющие дееспособность и мощность личностного интеллектуального базиса формирования знаний, умений, навыков. Немаловажную роль в мотивации обучения играет удовлетворенность детей различными сторонами образовательного процесса, то есть удовлетворенность содержательной и организационной сторонами процесса обучения. Она является одной из основных характеристик успешности, отражающей степень благоприятности психологической атмосферы в образовательном учреждении, единство целевых установок и уровень коммуникативных отношений между участниками образовательного процесса. Удовлетворенность детей и педагогов в немалой мере определяется и возможностью их самореализации в учебном процессе, включая востребованность творческого потенциала.

Мотивация – это побуждение, вызывающее активность организма и определяющее его направленность. Она описывает характеристики элементов, располагающихся в самом начале последовательности элементов учебного процесса, т.е. мотивацией задается образ, схема стимулированного целеполагания процесса обучения. Успешность учебной деятельности зависит от многих факторов психологического и педагогического порядка, в том числе в значительной степени и от факторов социально-психологического и социально-педагогического характера. Очевидным является чрезвычайно большое влияние силы учебной мотивации и ее структуры на успешность учебной деятельности.

Компонентами мотивационной сферы человека выступают: мотивы, цели, эмоции, интересы. При этом учебная мотивация представляется следующими группами мотивов: внешними и

внутренними, познавательными и социальными, и двумя структурными комплексами нервной системы человека: системой избегания неудач (волевыми) и системой приближения успеха (эмоциональными).

Под мотивацией следует понимать генетическое стремление человека к самореализации в соответствии с его врожденными способностями к определенным видам деятельности и настойчивость в овладении ими на творческом уровне. Мотивация определяет направленность и степень целесообразности и продуктивности учебной деятельности. Её влияние присутствует и отслеживается на всех этапах обучения. Так же, рассматривается как условие активности и как предмет, на который эта активность направлена. Сильный мотив существенно влияет на цель деятельности, при этом происходит явление сдвига мотива на цель. Отсюда следует, что нужна глубокая мотивация учения, устойчивые познавательные интересы, долг и ответственность обучающихся за успехи в учении.

В подростковом возрасте происходят изменения в интересах старших школьников. Значительно расширяются и углубляются, прежде всего, интересы социально-политического плана. Ученик начинает интересоваться не только текущими событиями, но и проявлять интерес к своему будущему, к тому, какое положение он займет в обществе. Подобное явление сопровождается расширением познавательных интересов подростка. Круг того, что интересует подростка и что он хочет узнать, становится все шире и шире. Причем часто познавательные интересы старшего школьника обусловлены его планами на будущую деятельность.

В старшем школьном возрасте возникает потребность возможность совершенствования своей учебной деятельности, что проявляется в стремлении к самообразованию, выходу за пределы школьной программы. Учебные действия могут перерасти в методы научного познания, способствуя смыканию учебной деятельности с элементами исследовательской. Ориентировочные и исполнительные учебные действия могут выполняться не только на репродуктивном, но и на продуктивном уровне. Особую роль приобретает овладение контрольно-оценочными действиями до начала работы в форме прогнозирующей самооценки, планирующего самоконтроля своей учебной работы и на этой основе — приемов самообразования.

Юношеский возраст характеризуется дальнейшим развитием интересов, и прежде всего познавательных. Учащиеся старших классов начинают интересоваться уже определенными областями научного

познання, стремятся к более глубоким и систематическим знаниям в интересующей их области.

В старшем школьном возрасте возникает потребность и возможность совершенствования своей учебной деятельности, что проявляется в стремлении к самообразованию, выходу за пределы школьной программы.

В старших классах познавательные мотивы укрепляются за счет того, что интерес к знаниям затрагивает закономерности учебного предмета и его материала.

Изложение основного материала. Целью нашей исследовательской работы стало изучение особенностей мотивации старших школьников. В эксперименте приняло участие 20 учеников 11 класса Циркуновской ООШ І-ІІІ ст. (8 девушек и 12 юношей). Средний возраст обучающихся данного класса 17 лет. Уровень успеваемости состоит из 70% на достаточном уровне, 22% на высоком уровне и 8% на удовлетворительном. У каждого школьника семья в полном составе.

Для исследования нами было подобрано данные методики: «Мотивация обучения» и методика изучения мотивации учения подростков М. Лукьяновой.

Данные методики предназначены для получения информации об уровне учебной мотивации у школьников и факторов, которые способствуют или же наоборот мешают старшим школьникам обучаться. Мотивы учебной деятельности – это движущая сила, которая направляет ученика к активному овладению знаниями, умениями, навыками. Такого рода мотивы могут побуждаться разными источниками: внешними (учебными ситуациями), внутренними (социальными потребностями, потребностью в активности, в получении информации), личностными (успех, удовольствие, самоутверждение). Источники мотивов создадут положительное отношение к учебной деятельности, если будут «включены» в нее, т.е. будут ее целью и результатом. Среди мотивов учения можно выделить, например, предвидение результатов учения (получу зачет, сдам экзамен, овладею иностранным языком и др.), предвидимые переживания, которые связаны с результатами учебной деятельности.

Данные методики могут диагностировать следующие мотивационные шкалы: «учебная», «социальная», «внешняя», «позиционная», «игровая», и так же определять общий уровень мотивации учащихся старших классов, в виде очень высокой, высокой, средней, сниженной и низкой мотивации.

Таблиця 1

Процентное соотношение мотивационных шкал

Мотив	Количество учащихся, % от общей выборки
Учебный	4 (20%)
Социальный	0 (0%)
Позиционный	14 (70%)
Оценочный	0 (0%)
Игровой	0 (0%)
Внешний	2 (10%)
Всего	20 (100%)

Главным мотивом становится нацеленность на своё будущее. Старшеклассники начинают думать о своём будущем, у них появляется 1) «желание стать высококлассным специалистом», 2) «желание учиться и познавать всё новое и интересное». Данные желания связанные с соотношением учебных и позиционных мотивов (Таблица 1. Процентное соотношение мотивационных шкал.). Знания, которые они получают, связаны с дальнейшей их профессиональной деятельностью. Такие мотивы называются «профессиональными» и они преобладают у детей данной возрастной группы. Мотивы самообразования развиваются. Прослеживается избирательность в изучении учебных дисциплин.

Также ведущими являются мотивы самоутверждения и саморазвития. Связанно это с невероятной неуверенностью старшеклассника в себе (внешне может абсолютно не проявляться). У старшеклассника появляется потребность утвердиться в глазах окружающих и в своих собственных. В этот период он особо нуждается в признании и понимании сверстников, именно поэтому одним из ключевых моментов является 3) «хорошее отношение в коллективе». Данный момент связан с внешним мотивационным мотивом (Таблица 1. Процентное соотношение мотивационных шкал.).

Результаты проведённой методики «изучения мотивации учения подростков М. Лукьяновой» представлены на рисунке 1.

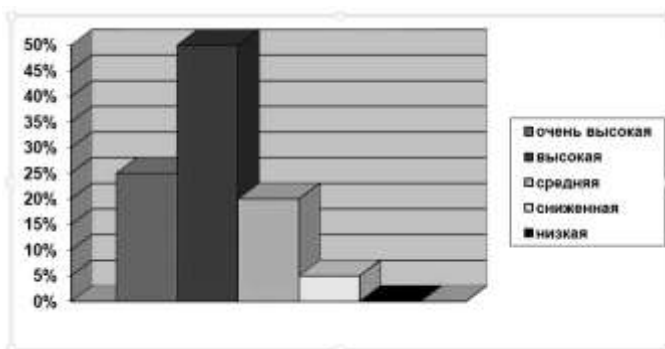


Рис. 1. Распределение участников исследования в зависимости от уровня учебной мотивации

Далее, по данным (Рис. 1. Уровни мотивации.), мы можем сказать, что ученики данной выборки имеют в большей своей части высокий уровень мотивации, что говорит о осознании того что учёба будет нужна им для будущего и для того что бы в том же будущем стать высококлассным специалистом, это и является основным мотивом таких высоких показателей мотивации у данных испытуемых. Высокий уровень мотивации учения необходим для достижения успеха в учебе и в этом вклад мотивации в общую успешность деятельности школьника можно рассматривать наравне с когнитивными способностями ученика. Иногда менее способный ученик, но имеющий высокий уровень мотивации может достичь более высоких результатов в учебе, потому что стремится к этому и уделяет учению больше времени и внимания. В то же время у ученика недостаточно мотивированного успехи в учебе могут быть незначительными, даже, несмотря на его способности. Соответственно можно сделать вывод, что данное учебное заведение вместе со школьным психологом проводят правильную работу по повышению мотивации учащихся, так как если ученики имеют высокий уровень мотивации, соответственно будут иметь большее кол-во знаний в своём «рюкзаке».

Выводы. Проведенное исследование указывает, высокий уровень учебной мотивации старших школьников. Уровень их мотивированности указывает на глубокое понимание значимости школьных занятий для достижения высоких результатов в будущей профессиональной подготовке. Высокий уровень мотивации учения необходим для достижения успеха в учебе и в этом вклад мотивации в общую успешность деятельности школьника можно рассматривать

наравне с когнитивними способностями ученика. Иногда менее способный ученик, но имеющий высокий уровень мотивации может достичь более высоких результатов в учебе, потому что стремится к этому и уделяет учебе больше времени и внимания. Также ведущими являются мотивы самоутверждения и саморазвития, что говорит о желании самоутвердиться в своём коллективе, а доминирование мотива саморазвития в данной выборке говорит о осознанности того что может быть более углублённое изучение каких-либо наук для себя будет как огромный плюс в поступлении в ВУЗ и дальнейшем обучении в нём.

Список литературы: 1. Новичкова, И. Швейная игла / И. Новичкова // Школьный психолог. - 2009. - № 4. - С. 34 – 35 2. Ошуркова, О. Урок психологии для старших подростков / О. Ошуркова // Школьный психолог. - 2009. - № 6. - С. 12 – 13. 3. Резапкиной, Г. Мир вокруг меня / Г. Резапкиной // Школьный психолог. - 2007. - № 9. - С. 23 – 25. 4. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн. 1: Работа психолога в школе. Коррекционные приемы и упражнения: навч. пособие / Е. И. Рогов. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 483 с. 5. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога. В 2 кн. Кн. 2: Работа психолога с взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: навч. пособие / Е. И. Рогов. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 477 с.

Bibliography (transliterated): 1. Novichkova, I. the Sewing needle / I. Novichkova // the School psychologist. - 2009. - № 4. - P. 34 – 35. 2. Oshurkova, O. Lesson of psychology for senior teenagers / O. Oshurkova// the School psychologist. - 2009. - № 6. - P. 12 – 13. 3. Rezapkina, G. the World round me //G. Rezapkina// the School psychologist. - 2007. - № 9. - P. 23 – 25 4. Rogov, E. I. the tabler book of practical psychologist In 2 book. of Book. 1: Work of psychologist at school. Correction receptions and exercises: education. manual / of E. I. Rogov. - M.: Izd-vo VLADOS-PRES, 2008. - 483 p.5. Rogov, E. I. the tablet book of practical psychologist. In 2 book. of Book. 2: Work of psychologist with adults. Correction receptions and exercises: education. manual / of E. I. Rogov. - M.: Izd-vo VLADOS-PRES, 2008. - 477 p.

Кныш А.Е., Степаненко М.С., Вовк Б.В.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ШКОЛЬНИКОВ К ОБУЧЕНИЮ

Статья посвящена изучению мотивации к обучению старших школьников. Мотивация – это побуждение, вызывающее активность

организма и определяющее его направленность. В старшем школьном возрасте возникает потребность и возможность совершенствования своей учебной деятельности, что проявляется в стремлении к самообразованию, выходу за пределы школьной программы.

Ключевые слова: Мотивация, старше школьники, учебная мотивация, юношеский возраст, учебный процесс.

Книш А.Є., Степаненко М.С., Вовк Б.В.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СТАРШИХ ШКОЛЯРІВ ДО НАВЧАННЯ

Стаття присвячена вивченню мотивації старших школярів до навчання. Мотивація - це спонукання, що викликає активність організму і визначає його спрямованість. У старшому шкільному віці виникає потреба можливість вдосконалення своєї учбової діяльності, що проявляється в прагненні до самоосвіти, виходу за межі шкільної програми.

Ключові слова: Мотивація, старші школярі, навчальна мотивація, юнацький вік, навчальний процес.

Knish A., Stepanenko M., Vovk B.

FEATURES OF MOTIVATION OF SENIOR SCHOOLCHILDREN TO EDUCATING

The article is to study of motivation to educating of senior schoolchildren. Motivation is this motive, defiant activity of organism and qualificatory his orientation. In senior school age there is a necessity possibility of perfection of the educational activity, that shows up in aspiring to the self-education, exit outside the school program.

Keywords: Motivation, senior schoolchildren, educational motivation, youth age, educational process.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2014

УДК 159.9.07

*Козаренко Я.В.
м.Харків, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ЛІКАРІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Постановка проблеми. Для лікарів, які працюють в структурі людина-людина, емпатичність стоїть ледве не на першому плані серед важливих якостей, які необхідні їм для роботи з пацієнтами. Так що питання професійного вигорання в медиків є однією з найбільш затребуваних проблем. Постійний контакт з тяжкохворими, велика кількість стресів та низька якість наданих можливостей для допомоги та вітчизняної медицини вцілому, є основними чинниками, що сприяють розвитку професійного вигорання у лікарів різних спеціальностей.

Мета дослідження: виявити особливості емоційного вигорання лікарів-стоматологів та лікарів-реаніматологів, та провести порівняльний аналіз цих показників.

Професійне вигорання - це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергійно і особистісних ресурсів працюючої людини. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. По суті, професійне вигорання - це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому - стадія виснаження (за Г. Сельє)[3, с. 33].

Аналіз основних досліджень. Перші роботи з проблеми професійного вигорання з'явилися в США. Вивчення зазначеного стану проводилося американськими психологами Христиною Маслач і Сьюзан Джексон, які характеризували його як емоційне спустошення. Також проблемами вивчення професійного вигорання займалися такі вчені, як В.В. Бойко та С.П.Льїн, Водоп'янова Н.О. та ін. Соціальний психолог Х.Маслач визначила цей стан як синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів або пацієнтам [3, с. 55]

Професійне вигорання - це особистий випадок професійної деформації. Термін «Емоційне вигорання» (Burnout) вперше ввів у психічну практику південноамериканський психіатр Фрейденберг в 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Синдром професійного вигорання пов'язаний з довгим впливом стресотворюючих причин середньої інтенсивності, пов'язаних з професійною діяльністю. Насправді, професійне вигорання - це довгий придбаний стрес.

Синдром емоційного вигорання - це реакція організму, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів середньої

інтенсивності. Це процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення, особистої відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи. В літературі як синонім синдрому емоційного вигорання, використовується термін "синдром психічного вигорання".

На Європейській конференції ВОЗ (2005 г.) відзначено, що стрес, пов'язаний з роботою, є важливою проблемою приблизно для однієї третини працівників країн Європейського союзу і вартість вирішення проблем з психічним здоров'ям у зв'язку з цим становить в середньому 3-4% валового національного доходу [2]. Але, треба зазначити, що синдром професійного, або емоційного, вигорання доволі поширене явище і в Україні теж. Ми маємо дивитися правді у вічі – багато лікарів працюють в тяжких умовах, не тільки в емоційному плані, а і в складних побутових та економічних умовах, що лише посилюють та пришвидшують розвиток професійного вигорання у лікарів. Труднощі посилюють симптоми емоційного вигорання і ускладнюють боротьбу з ним. Зазначимо, що вимоги до роботи в організаційному середовищі, включають: високі навантаження, рольові перевантаження, роль конфлікту, брак часу і позмінну роботу. Незважаючи на це, вимоги до роботи не обов'язково негативні, але вони можуть перетворитися в стрес, коли задоволення цих потреб вимагає високих витрат [4].

З цього можна зробити висновок, що синдром вигорання є захисною реакцією, що вироблена особистістю у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі події або впливи. Це набутий стереотип емоційної, частіше всього професійної, поведінки. "Вигорання" – механізм, що дозволяє дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. У той же час можуть виникати його дисфункціональні прояви, коли "вигорання" негативно позначається на виконанні професійної діяльності та відносинах з партнерами.

На появу синдрому професійного вигорання значно впливають такі 3 чинники :особистісний, рольовий та організаційний.

Синдром професійного вигорання також включає в себе 3 стадії, кожна з яких складається з 4-х симптомів:

1-а стадія - "Напруга" - з такими симптомами:

- незадоволеність собою,
- "загнаність" в клітку ,
- переживання психотравмуючих ситуацій,
- тривожність і депресія.

2-я стадія - "резистенція" - з такими симптомами:

- неадекватне, виборче емоційне реагування,
- емоційно-моральна дезорієнтація,
- розширення сфери економії емоцій,
- редукція професійних обов'язків.

3-тя стадія - "Виснаження" - з такими симптомами:

- емоційний дефіцит,
- емоційна відстороненість,
- особистісна відстороненість,
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

В результаті "згорання" людина втрачає психічну енергію, у неї розвиваються такі проблеми : психосоматична втома (виснаження), емоційне виснаження ("вичерпування ресурсів"), з'являються невмотивоване занепокоєння, тривога, дратівливість, виникають вегетативні розлади, знижується самооцінка, втрачається усвідомлення сенсу власної професійної діяльності [2].

Результатом же стають: погіршення якості; запізнення, лікарняні листи, передчасний відхід з роботи; плинність кадрів (внаслідок звільнень); проблеми з здоров'ям; у жінок підвищується ймовірність ожиріння; зловживання алкоголем, ліками (як спроба впоратися зі стресом); сімейні проблеми (через відкидання людиною допомоги близьких): конфлікти, розлучення[3,с.73].

Вивчення синдрому професійного вигорання у лікарів проводилося за допомогою запропонованою Маслач методикою: Maslach Burnout Inventory (МВІ). Опитувальник "Професійне (емоційне) вигорання", що був розроблений на основі трифакторної моделі Х. Маслач і С. Джексона, і адаптований Н. Водоп'яною та Є. Старченковою. Методика призначена для діагностики "емоційного виснаження", "деперсоналізації" і "професійних досягнень". Тест містить 22 твердження про почуття та переживання, пов'язаних з виконанням професійної діяльності [1].

Виклад основного матеріалу. Для вивчення професійного вигорання в лікарів, було обрано такі дві спеціальності, як лікарі-стоматологи та лікарі-реаніматологи.

Метою дослідження - визначити, чи є різниця в рівнях професійного вигорання між цими двома спеціальностями. Вибір на користь цих двох професій зроблено тому, що специфіка їх роботи дуже різниться. Стоматологи, які працюють у клініках, мають більш спокійну професійну діяльність, яка має плановий характер(за виключенням стоматологів-хірургів) і не рясніє кризовими ситуаціями. А

реаніматологи мають широкий спектр обов'язків, у них в роботі постійно зустрічаються кризові, часто небезпечні, ситуації. Реаніматологи – одна з найбільш "кризових" медичних професій. Дослідження проводилося на 2-х групах лікарів: стоматологах і реаніматологах. В групі стоматологів - 15 досліджуваних, а реаніматологів - 10 досліджуваних. В обох групах приблизно однакова кількість чоловіків і жінок, в обох колективах більшість респондентів вже мають досвід роботи від 8 до 12 років. І лише по кілька людей в групі, які мають досвід професійної діяльності не більше 5 років.

Таблиця 1

Показники професійного вигорання в групі лікарів стоматологів

Субшкали	Рівні вигорання			
	Низкий	Середній	Високий	Дуже високий
1.Емоційне ження	1 (6,7 %)	3 (20%)	7 (46,7%)	4 (26,7%)
2.Деперсоналізації	0 (0%)	2 (13,3%)	3 (20%)	10 (66,7%)
3.Професійна успішність	14 93,3%)	1 (6,7%)	0 (0%)	0 (0%)

Дані отримані при обробці результатів свідчать, що лікарі стоматологи мають значний рівень професійного вигорання. Деякі з них набирали майже максимально допустиму кількість балів.

З цих даних ми можемо зробити висновок, що лікарі стоматологи під впливом чинників стресу, тиску пацієнтів та темпу роботи, в значній мірі підпадають під вплив професійного емоційного вигорання.

За даними таблиці 2, що ілюструють результати, отримані при тестуванні анестезіологів-реаніматологів, ми можемо побачити, що показники емоційного вигорання у більшості опитаних на дуже високому рівні. Також, у більшості опитаних виявлено, що вони мають високий рівень деперсоналізації і низькій рівень оцінки професійної успішності. Ці данні відкрито свідчать про те, що ступінь розвитку професійного вигорання в цій групі лікарів є критично великою і потребує корегування.

Таблиця 2

Показники професійного вигорання в групі анестезіологів-реаніматологів

Субшкали	Рівні вигорання			
	Низкий	Середній	Високий	Дуже високий
1.Емоційне ження	0 (0 %)	1 (10%)	3 (30%)	6 (60%)
2.Деперсоналізаці	0 (0%)	0 (0%)	3 (30%)	7 (70%)
3.Професійна успішність	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	0 (0%)

Шкала емоційного виснаження вказує на такі проблеми як: зниження емоційного тону, перенасичення жвавими подіями, на високе психічне виснаження, неучасність, незадоволення своїм життям та інше. За результатами обробки пройдених лікарями тестів, можна зробити висновок, що емоційне виснаження має високі показники в обох групах. Треба зазначити, що найвищі результати в обох групах у жінок, в той час коли чоловіки показали більш низькі результати, це логічно свідчить про те, що вони виснажені менше, бо не так піддаються впливу негативних пацієнтів. У лікарів-стоматологів більший відсоток мають лікарі з високими показниками емоційного виснаження – 46.7%, за ним йдуть поетапно дуже високе(26.7%) і середній показник(20%). І тільки в цій групі є низький показник емоційного вигорання(6.7%), який у дівчини, що працює лікарем тільки 3 роки і це є можливим показником того, що вона має низькі бали по усім шкалам. А в групі реаніматологів у більшості досліджуваних показник емоційного вигорання дуже високий – 60% . Високий та середній набрали 30% і 10% відповідно. Низьких показників в цій групі немає взагалі, що є свідченням того, що рівень емоційного вигорання у реаніматологів вищий, ніж у стоматологів.

Високі бали по шкалі деперсоналізації можуть свідчити про те, що є емоційна стіна, яку ставить лікар між собою та своїми пацієнтами. Тобто він емоційно відгороджується від них. Це може бути проявлено і

у формі цинізму, іноді доходить й до повної втрати співчуття. 66.7% стоматологів показали найвищий рівень деперсоналізації. Це також виявляється в навішуванні «ярликів», використанні професійного сленгу та інше. Високий та середній рівень мають усього 20% та 13.3% відповідно. А що до реаніматологів, то у них ситуація ще гірша, лікарі-реаніматологи показали тільки високі цифри. Дуже високий - 70% опитаних, а високий - 30% опитаних. Середній і низький рівень в групі реаніматологів не показав ніхто.

Шкала професійної успішності свідчить про те, наскільки лікарі (в даному випадку) задоволені своєю роботою, статусом, оплатою своєї праці, а також, що дуже важливо, відповідає частково за самооцінку та сприйняття себе, як професіонала своєї справи. Дуже високих результатів не показав жоден. А високий рівень тільки один і він у реаніматологів, 20% - з середнім показником задоволеності і 70% не задоволені зовсім. А у групи стоматологів середній рівень у 6.7% досліджуваних та низький показник у 93.3% досліджуваних. Це свідчить про самокритичність, невпевненість в собі і своїх силах, або ж у дуже високих амбіціях.

Висновок. Підсумовуючи результати дослідження можна зробити висновок, що у лікарів-реаніматологів рівень професійного вигорання вищий, ніж у лікарів-стоматологів, але вони більш задоволені своєю професійною діяльністю. В даній ситуації можна допустити, що вони менш амбіційні і звикли «плити за течією», бо працюють в державній лікарні, а там не багато перспектив. А стоматологи працюють у клініці, де є можливість кар'єрного росту й перспектив.

Якщо порівнювати дані за трьома шкалами, то в субшкалі «емоційне виснаження» реаніматологи показали найвищі показники, а низьких показників не було взагалі. А ось стоматологи мають один низький показник, але в іншій частині групи переважають високі та дуже високі показники, що свідчить про сильне емоційне виснаження та втому від пацієнтів. По шкалі деперсоналізації в реаніматологів теж вищі показники, бо є тільки дуже високі та високі рівні, середніх та низьких немає, що вказує на значну деформацію поведінки і потребує корекції. У стоматологів теж високий рівень, але в даних є, крім високих і дуже високих (яких більшість), два середніх показника. Це може свідчити, що в спілкуванні та вияві емпатії стоматологи більш вільно себе почувають і мають краще ставлення до своїх пацієнтів, що сприяє якості спілкування та діагностування. В субшкалі «професійна успішність» стоматологи показали кращі результати, бо вони більш

задоволені своїм становищем та бачать перед собою перспективи, яких планують досягти.

Список літератури: 1. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.— М., 2002., — с.360-362. 2 .Синдром эмоционального выгорания / Русский медицинский сервер: Медицинская газета №43 – 8 июня 2005 г.[http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html]. 3. Мони́на Г.Б. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости» / Мони́на Г.Б.,Раннала Н.В.—СПб. :Речь,2009.,—250с. 4. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 90–101.

Bibliography (transliterated): 1. Fetyskyn N.P. Sotsyal'no-psykholohycheskaya dyahnostyka razvytyya lychnosty y malykh hrupp / Dyahnostyka professyonal'noho vyhoranyya (K.Maslach, S.Dzhekson, v adaptatsyyu N.E.Vodop'yanovoy) / Fetyskyn N.P., Kozlov V.V., Manuylov H.M.— М., 2002., — s.360-362. 2. Syndrom emotsyonal'noho vyhoranyya /Russkyu medytsynskyy server: Medytsynskaya hazeta #43 – 8 yunyua 2005 h.[http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html] 3. Monyna H.B. Trenynh «Resursy stressoustoychyvosty» / Monyna H.B.,Rannala N.V.—SPb. :Rech',2009.,—250s. 4. Orel V. E. Fenomen «vyhoranyya» v zarubezhnoy psykholohyy: empyrycheskye yssledovanyua y perspektyvy / V. E. Orel // Psykholohycheskyu zhurnal. – 2001. – # 1. – S. 90–101..

Козаренко Я.В.

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ЛІКАРІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Робота присвячена вивченню такої розповсюдженої проблеми , як синдром професійного вигоряння, а також рівня професійного вигоряння у лікарів різних спеціальностей. Предметом та метою роботи стали дослідження рівня професійного вигоряння лікарів–стоматологів та реаніматологів, виявлення особливостей емоційного вигоряння, порівняльний аналіз цих показників. В ході дослідження опрацьовані данні досліджень по професійному вигорянню лікарів та проведене власне дослідження, яке свідчить про те, що в лікарів анестезіологів-

реаніматологів рівень професійного вигорання вищий, ніж у лікарів-стоматологів.

Ключові слова: емоційне вигорання, спеціалізація, професійне вигорання, деперсоналізація, синдром, лікар.

Козаренко Я. В.

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ВРАЧЕЙ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Работа посвящена изучению такой распространенной проблемы, как синдром профессионального выгорания, а также уровня профессионального выгорания у врачей различных специальностей. Предметом и целью работы стали исследования уровня профессионального выгорания врачей-стоматологов и реаниматологов, выявление особенностей эмоционального выгорания, сравнительный анализ этих показателей. В ходе исследования проработаны данные исследований по профессиональному выгоранию врачей и проведено собственное исследование, которое свидетельствует о том, что у врачей анестезиологов-реаниматологов уровень профессионального выгорания выше, чем у врачей-стоматологов.

Ключевые слова : Эмоциональное выгорание, специализация, профессиональное выгорание, деперсонализация, синдром, врач.

Yana Kozarenko

FEATURES OF BURNOUT FOR DOCTORS OF DIFFERENT SPECIALTIES

The scientific work is devoted to the study of such common problem as professional burnout syndrome, as well as to the degree of influence of professional burnout on the doctors of various specialties. Subject and purpose of the work are the study of the level of professional burnout of doctors - dentists and resuscitators, and determination of the characteristics of burnout, including a comparative analysis of these indicators. During the research I worked on the research data on professional burnout of doctors and own research was carried, that suggests that anesthesiologists- resuscitators have the level of the professional burnout higher than dentists.

Keywords: burnout, professional burnout, depersonalization syndrome, doctor.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2014

УДК 316. 624. 3

*Хавіна І.В., Праженік А.В.,
м. Харків, Україна*

ПРОЯВ АГРЕСІЇ В СОЦІУМІ

Постановка проблеми. Питання, чому люди бувають агресивними, сьогодні хвилює багатьох дослідників. При цьому агресія і агресивність нерідко бувають усвідомленим рішенням і обдумані політикою. Люди використовують агресію, щоб впливати на оточуючих і досягати потрібні цілі, щоб отримати азарт нових переживань, гострих відчуттів, розважити себе яскравою емоцією. Чи потрібна сьогодні сучасній людині агресивність? Агресія зовсім не повинна розумітися як суто негативний, деструктивний феномен життя. Як раз навпаки – роль агресії в розвитку життя настільки велика, що її просто важко переоцінити.

Не слід забувати про те, що людина, обтяжений відомим зарядом агресивної активності, неодмінно страждає від неї сама, причому в чималому ступені. У наш не простий і навіжений час мало хто опиняється в такому стані щоб реально керувати власною агресивністю. Роздратованість і нетерплячість, які завжди супроводжують мимовільні прояви агресивності, мають неприродний, нав'язливий, імпульсивний характер. Фактично переважна більшість людей є рабами власної агресивності, особливо якщо від народження вони наділені нею в значній мірі. Зрозуміло, що психологічним баченням агресії повинен володіти кожен з нас як заради управління самим собою, так і заради більш повного розуміння поведінки оточуючих. Таким чином, можна сказати, що, без відомої частки агресивності людям не обійтися.

Аналіз публікацій. В основі агресивної поведінки людей зазвичай лежать такі емоції, як гнів або страх. Це та сфера, до якої етологія, психоаналіз, а також соціологія проявили найбільший інтерес, виділивши три можливі детермінантні ситуації: агресія, психоаналіз і теологія. Цим вченням займався вчений Адорно Теодор. Проблемою агресії займалися багато вчених і педагоги не тільки сучасності, але і минулих років: О.С. Макаренка, В.А. Сухомлинський, А.С. Бандура, З. Фрейд, Л. Берковіц та багато інших. Агресивністю в соціумі займалися такі вчені: Дж. Райт, К. Лоренц, Ю.Б. Можгинский, для того щоб виявити причинно-наслідкові зв'язки прояву агресії у суспільному житті людей.

Мета статті – виявити причинно-наслідкові зв'язки прояву агресії у суспільному житті людей. А також виявити методи та засоби боротьби з проявів агресивних станів.

Виклад основного матеріалу. Агресія є однією з найсильніших людських емоцій. Причиною агресії може стати настирливість,

надокучливість, грубість інших людей. Незалежно від того, чим було викликано це почуття, воно діє на організм руйнівно. У людини, якого хтось або щось вивело з себе, як правило різко підвищується артеріальний тиск, порушується серцевий ритм, з'являється головний біль. З іншого боку, ми вже знаємо, що придушення своїх емоцій, в тому числі боротьба з агресією, ще згубніше може позначитися на здоров'ї.

Агресивність може бути керованою і некерованою. Некерована агресивність скоріше шкідлива, як і некерований страх, некерована радість і будь-яка інша некерована емоція. Агресивність недоречна у відносинах між близькими людьми і друзями, крім жартівливої агресивності, коли агресивність – це гра, обидві сторони зацікавлені в такій грі, сприймають те, що відбувається як гру і отримують від цього задоволення.

Керована агресивність може бути корисна, наприклад, в рішенні конфліктних ситуацій, в яких зачепили ваші інтереси, а на спробу вирішувати "по-доброму" не відреагували. Агресивність іноді потрібна там, де вас "випробовують на міцність", і ви зобов'язані продемонструвати розумну твердість, а іноді й адекватно відповісти.

Психолог Леонард Берковіц стверджує, що «агресивно налаштована людина – це ознака емоційного стану» [3, с.57]. На його думку кожна людина, у своєму житті, відчуває різні емоційні стани:

1. Негативні:

а)страждання – негативний емоційний стан, пов'язаний з отриманою інформацією про неможливість задоволення найважливіших життєвих потреб, яке до цього моменту видавалося більш-менш імовірним, найчастіше протікає у формі емоційного стресу.

б)гнів – це негативний емоційний стан, що протікає у формі афекту і викликається раптовим виникненням серйозної перешкоди на шляху задоволення виключно важливою для суб'єкта потреби.

в)сором – це негативний емоційний стан, що виражається в усвідомленні невідповідності власних вчинків і зовнішності очікуванням оточуючих або власним уявленням про належну поведінку у зовнішньому вигляді.

2. Позитивні:

а)інтерес – це позитивний емоційний стан, що сприяє розвитку навичок і умінь, придбанню знань.

б)страх – це психічний, емоційний стан випробовуваний індивідуумом при справжньої чи уявної небезпеки.

А також існує проміжний емоційний стан між позитивними та негативними це подив – який не має чітко вираженого позитивного чи негативного знаку, тобто це емоційна реакція на раптово виниклі обставини.

Але як би неприємно це було, кожна людина відчуває агресію по відхиленню до інших людей. Щоб не відчувати, після нападу агресії почуття провини, можна виробити свою стратегію поведінки в критичних ситуаціях. Пам'ятайте, що спровокувати агресивну реакцію дуже легко. Але це тільки лише привід, а причина завжди криється в особистих переживаннях. Агресія залежить від внутрішнього стану людини. За агресією криються особисті почуття. Але насправді людині буває важко усвідомити ці почуття в собі, він стає агресивним до тієї людини, хто ці почуття викликає.

Прояви агресивної поведінки дуже різноманітні. Науковець Г.Е. Бреслав виділяв наступні види агресії:

1. Фізична агресія це спрямована на заподіяння тілесної шкоди і вербальна агресія застосовується за допомогою слова.
2. Пряма і непряма агресія така як, поширення пліток і чуток.
3. Спрямована і неупорядкована.
4. Активна і пасивна агресія.
5. Ауто-агресія спрямовується тільки на себе.
6. Інструментальна це спосіб досягнення мети.

Найчастіше агресивна поведінка розвивається під дією несприятливих факторів таких як:

1. Зловживання психо-активними речовинами, що веде до відсутності або ослаблення контролю над ситуацією, прагненню задовольнити тільки свої потреби.
2. Дитячі психічні травми і дефекти виховання. Дії батьків можуть бути причиною дитячої агресивності. Агресії сприяють захоплення комп'ютерними іграми, фільмами, телепередачами зі сценами насильства.
3. Проблеми в особистому житті, невлаштованість, соціально - побутові труднощі.
4. Накопичення нервового напруження, відсутність повноцінного відпочинку.

Часто людина усвідомлює, що її агресивний стан складається з перекладання відповідальності за свої почуття на іншу людину і найскладніше в такому стані в найостанніший момент можна зупинити таку реакцію і навіть звести її до нуля.

Боротьба з агресією включає в себе кілька простих правил:

Визнайте і змиріться з фактом, що ви, як і всі інші, час від часу зліться, гнівайтесь, застосовуєте агресію. Агресія – природна і обґрунтована реакція організму на стресові ситуації і обставини. Немає гріха в тому, що ви гнівайтесь, однак не можна дозволяти вашої агресії повністю оволодіти вами.

Вчіться розпізнавати ситуації, які призводять до стресу. Не дозволяйте заганяти себе в глухий кут, з якого немає виходу. Намагайтеся спочатку ретельно обміркувати ситуацію – і ваше обурення відразу вщухне.

Якщо ви вважаєте, що ваша агресія виправдана, не придушуйте її, дозвольте собі виплеснути, але так, щоб не принизити і не зачепити гідність інших людей. Найкраще – формулювання конкретних аргументованих претензій.

Ми вважаємо доцільним запропонувати кілька способів, як побороти агресивний стан:

1. Якщо причина агресії у вчинку людини, представити його перед собою і чітко проговорити йому все те, що не можете сказати в реальній ситуації. Не фільтруйте, не включайте в цей процес розум, якщо йде мат, то нехай йде мат, якщо йдуть сльози – плачте, якщо хочеться кричати – репетуйте. Як говориться, називайте речі своїми іменами.

2. Додому можна купити собі якусь подушку і, коли необхідно, бити її, кидати, топтати, загалом робити з нею все що хочеться, як можна лютіше, відпустити себе, прибрати думки про те, що це нерозумно, несерйозно, зняти контроль розуму. На цій подушці краще не спати, використовувати тільки для виходу агресії.

3. Придбати кілька десятків яєць або чого-небудь подібного (ще краще – сніжки) і залишати їх об стіну, скелю, камінь, намагаючись, щоб осколки як можна сильніше розліталися.

4. Після зустрічі з людиною, можна деякий час люто рвати папірці, випускати пар. Або пакети, в міру, міцні, щоб їх з силою і криком розривати.

5. Можна робити палицею колочі удари в пісок, але при цьому намагайтеся не накладати образ кривдника на цей пісок.

6. Сходити в тренажерний зал, або побити грушу до знемоги, тобто перевести емоцію в ефірну енергію, відпрацювати її.

7. Напишіть лист ненависті і злості. Пишіть на папері, з силою натискаючи на олівець або ручку, вкладайте в кожне слово всю свою ненависть і гнів. Після написання обов'язково спаліть лист.

8. Дуже важливо дозволяти собі злитися і відчувати гнів. Ви ж не забороняєте собі сміятися? А радість – це така ж емоція, як і гнів, тільки без ваших внутрішніх обмежень. «Посмішка Будди» дозволить вам легко приходити в стан душевної рівноваги. Заспокойтеся і постарайтеся ні про що не думати. Повністю розслабте м'язи обличчя і уявіть, як вони наливаються тяжкістю і теплом, а потім, втративши пружність, як би «стікають» вниз у приємній знеможі. Зосередьтеся на куточках губ. Уявіть, як губи починають злегка розсуватися в сторони, утворюючи легку посмішку. Не докладайте надмірних м'язових зусиль. Ви відчуєте, як губи самі розтягуються в ледь вловиму посмішку, а в усьому тілі з'явиться відчуття зародження радості. Намагайтеся виконувати цю вправу кожен день, поки стан «посмішки Будди» не стане для вас звичним.

9. Порахувати про себе до 10, ці 10 секунд допомагають перемкнутися з емоцій на логіку. Якщо ви помічаєте за собою часті прояви агресії, помістіть на столі фотографію неприємного крикуна людини і намагайтеся не бути схожим на нього.

10. Також можна використовувати воду для запобігання конфлікту та іншим способам. Відчувши, що насилу утримуєте себе від різких слів, наберіть в рот води, можна і подумки. Не ковтайте води доти, поки не заспокоїтеся.

11. Коли відчуваєте сильне роздратування – і у вас є можливість швидко переключитися з однієї діяльності на іншу, так і зробіть. Вирушайте прати, мити посуд, витирати колекцію статуєток. Якщо можете, порадуйте себе чимось: солодкістю, улюбленою піснею, невеликим релаксом. Головне – дати собі кілька хвилин для того, щоб охолонути. Адже більшість дрібних сварок відбуваються саме «по гарячих слідах», а через 10 хвилин ситуація здається дрібницею. Якщо почнете зупинятися і остигати – з часом більшість незначних подразників просто перестануть вас хвилювати.

12. Спати завжди треба лягати вчасно, а в непрості з точки зору емоційної рівноваги моменти – і поготів. Перед сном не дивіться телевизор і не сидите перед комп'ютером. Краще почитайте книгу, випийте трав'яний розслаблюючий чай, прийміть ванну. Не лінуйтеся – і перетворите відхід до сну в справжній приємний ритуал. Це дозволить краще виспатися, що само по собі – метод боротьби з агресією і зайвим занепокоєнням.

13. Якщо ви відчуваєте, що невелика проблема перетворюється на тяжкість, а поради не діють – не бійтеся і сходите до психотерапевта або психолога. Багато хто помилково плутають їхні посадові обов'язки з

обов'язками психіатра, забуваючи, що навіть психічно здоровій людині регулярно буває потрібна допомога такого порядку. А звернутися до фахівця, тим часом, треба хоча б для того, щоб зрозуміти, чи немає у тривалій черга спалахів гніву фізіологічного фактора (наприклад, проблема з щитовидною залозою). Крім того, фахівець зможе індивідуально підібрати невинне заспокійливу, порекомендувати правильні набори трав, поговорити і визначити суть проблеми, а це – безцінне.

Тоді ви, як і стара зі старої російської народної казки, зумієте утримати від сварки не тільки себе, а й своїх близьких і знайомих назавжди відіб'є бажання з вами лаятися. Адже конфліктувати можна тільки з кимось, а якщо співрозмовник німий як риба, то і лягає безглуздо, все одно ж не відповідь.

Висновки. Таким чином, можна сказати, що у кожного з нас в характері присутня агресивність. У когось вона має оборонні, доброякісні форми, у когось, можливо, вже перейшла і в деструктивну, злоякісну область. Одна з причин того, що багато людей з дивовижною постійністю потрапляють у конфліктні ситуації, полягає у відсутності у них елементарних навичок спілкування. Існують спеціально розроблені програми з розвитку навичок спілкування у такого роду «конфліктних» особистостей, які нерідко дозволяють добитися вельми відчутних результатів. Але як би це не було, людині надається можливість як істоті розумній запобігати появу агресії і контролювати її. І ще потрібно завжди пам'ятати, що наші почуття – це тільки наші почуття, вони виникають в нашому тілі і насильно ніхто не може нас змусити їх відчувати. Ми і тільки ми за них відповідальні, і нам вирішувати чи будуть вони впливати на наші відносини з людьми навіть в ситуаціях, коли інші люди провокують нас на агресивну реакцію. Був, є і буде вибір як чинити. Як би там не було і що б ви не відчували, давайте волю своїм почуттям і будьте щасливі.

Список літератури:

1. Коломинский Л.Я. Людина: психологія. / Л.Я. Коломинский: кн. для учнів ст. класів. – 2-е изд., доп. – М: Просвітництво, 1986. – 223 с.: іл.
2. Конрад Лоренц Агресія. / Лоренц Конрад. Наукова література: інше. Видавнича група «Прогрес», 1994 р. – 267 с.
3. Креэхи Б. Соціальна психологія агресії / Б. Креэхи. – СПб.: Пітер, 2003. – 336 с.: іл. - (Серія "Концентрована психологія").
4. Можгинский Ю.Б. Агресивність дітей і підлітків. Розпізнавання, лікування, профілактика. / Ю.Б. Можгинский Видавництво: Когито-Центр, 2008. – 184 с..
5. Московічі С. Соціальна психологія. 7-е изд. / Під ред. С. Московічі. – СПб.: Пітер, 2007. – 592 с.:

іл. - (Серія "Майстра психології"). 6.Паригін Б.Д. Соціальна психологія. Б.Д. Паригін: учеб. посібник, – СППБГУП, 2003. – 616 с., 4 с. іл. (Серія "Бібліотека Гуманітарного університету". Випуск 15). 7.Предвічний Р.П. Соціальна психологія. Короткий нарис. / Під заг. ред. Р.П. Предвічного і Ю.А. Шерковина. – М., Политиздат, 1975. – 319 с. 8.Шапар В. Б., 2009. Курс практичної психології. 416 с.

Bibliography (transliterated): 1.Kolominskij L.Ja. Ljudina: psihologija. / L.Ja. Kolominskij: kn. dlja uchniv st. klasiv. – 2-e izd., dop. – M: Prosvitnictvo, 1986. – 223 s.: il. 2.Konrad Lorenc Agresija. / Lorenc Konrad. Naukova literatura: inshe. Vidavnicna grupa «Progres», 1994 r. – 267 s. 3.Krejehi B. Social'na psihologija agresii / B. Krjeji. – SPb.: Piter, 2003. – 336 s.: il. - (Serija "Koncentrovana psihologija"). 4.Mozhginskij Ju.B. Agresivnist' ditej i pidlitkiv. Rozpiznavannja, likuvannja, profilaktika. / Ju.B. Mozhginskij Vidavnicтво: Kogito-Centr, 2008. – 184 s.. 5.Moskovichi S. Social'na psihologija. 7-e izd. / Pid red. S. Moskovichi. – SPb.: Piter, 2007. – 592 s.: il. - (Serija "Majstra psihologii"). 6.Parigin B.D. Social'na psihologija. B.D. Parigin: ucheb. posibnik, – SPPbGUP, 2003. – 616 s., 4 s. il. (Serija "Biblioteka Gumanitarnogo universitetu". Vipusk 15). 7.Predvichnij R.P. Social'na psihologija. Korotkij naris. / Pid zag. red. R.P. Predvichnogo i Ju.A. Sherkovina. – M., Politizdat, 1975. – 319 s. 8.Shapar V. B., 2009. Kurs praktichnoi psihologii. 416 s.

Хавіна І.В., Праженік А.В.

ПРОЯВ АГРЕСІЇ В СОЦІУМІ

Стаття присвячена проблемі прояви агресії в соціумі. Розкрито сутність поняття агресії, його види та форми, різні емоційні стани людини. Розглянуто прояви агресії як різновид емоційного стану людини. Крім цього показано як агресивний стан людини впливає на організм в цілому і на оточуючих людей. У статті пропонуються кілька способів боротьби з проявами агресії.

Ключові слова: агресія, види та форми агресії, способи боротьби з агресією.

Хавина И.В., Праженик А.В.

ПРОЯВЛЕНИЕ АГРЕССИИ В СОЦИУМЕ

Статья посвящена проблеме проявления агрессии в социуме. Раскрыта сущность понятия агрессии, его виды и формы, различные эмоциональные состояния человека. Рассмотрены проявления агрессии как разновидность эмоционального состояния человека. Кроме этого показано как агрессивное состояние человека влияет на организм в

целом и на окружающих людей. В статье предлагаются несколько способов борьбы с проявлениями агрессии.

Ключевые слова: агрессия, виды и формы агрессии, способы борьбы с агрессией.

Khavina I.V, Prazhenik A.V.

AGGRESSION DEMONSTRATION IN SOCIETY

Article deals with the problem of aggression in society. The essence of the concept of aggression, its shapes and forms, different emotional state. Manifestations of aggression as a kind of emotional state. Also this shows how aggressive the human condition affects the body as a whole and on the people around them. The article offers a few ways to deal with aggression.

Keywords: aggression, types and forms of aggression and ways to deal with aggression.

Стаття надійшла до редакції 08.11.2014

УДК 159

*Панич О.Е., Анищенко И.В.
г. Белгород, РФ*

СПЕЦИФИКА ДОВЕРИЯ К СЕБЕ У ЛЮДЕЙ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

К одной из наиболее значимых и малоразработанных проблем современной психологии относится проблема проявления доверия к себе и другим у людей с ограниченными возможностями здоровья. Уровень доверия определяет качество взаимоотношений человека с миром. При столкновении с неопределенностью и кризисом развития, среди причин которых болезни и инвалидность занимают значительное место, у человека возникают особенные трудности адаптации в обществе, в формировании гармоничных отношений с окружающими, строящихся на доверии к себе и миру. Наличие инвалидности может подавлять личностные ресурсы человека, переходить в «психологическую инвалидность» как отказ от субъектности, но также может способствовать гиперкомпенсации, росту внутренней активности и гармонизации личности. Как следствие, становится особенно актуальным исследование специфики внутреннего состояния и

поведення человека с ограниченными возможностями в контексте его доверия к себе и другим людям.

Доверие, как явление, имеющее социально-психологический статус, рассматривается в широком гуманитарном контексте - в философии, психологии, социологии. В работе С.А.Харченко [7] проводится анализ категории доверия с позиций разных наук, так в философском и социологическом дискурсе доверие определяется как базовый элемент в культуругенезе, в возникновении человеческих сообществ (Крюкова О.Н., 2010 г.); как социальный фактор развития партнерских отношений между субъектами социально-экономической деятельности, повышающий конкурентоспособность организаций на рынке (Богданова Л.С., 2006 г.); как форма капитала, имеющая тенденцию к аккумулярованию и инвестированию: накопленное личное доверие представляет форму индивидуального капитала, а накопленное социальное доверие является элементом социального капитала (Ромашкин Г.С., 2011 г.).

Социологические представления содержат ряд теорий доверия. Так Н. Луман понимал доверие как генерализованное ожидание того, что другой человек будет сдерживать свою свободу и как способ противостояния сложности социума. Ф. Фукуяма понимал доверие как моральный капитал сообщества и исследовал культурные различия в уровне доверия, А. Селигмен рассматривал доверие как существенный компонент всех устойчивых общественных отношений, П. Штомпка анализировал доверие и риск, виды доверия по различным основаниям, культуру доверия.

Психологические исследования доверия в основном связаны с проблемой установления доверия в процессе психотерапии и психологического консультирования, и не только между специалистом-психологом и клиентом, но и формирования доверия клиента к себе и миру. Среди крупнейших можно отметить представления Э. Эриксона (онтогенез доверия; базисное доверие; базисное недоверие), К. Р. Роджерса (доверие к природе человека), А. Г. Маслоу (доверие и самоактуализация; доверие и здоровье; проблема недоверия в современном обществе); Э. Фромма (вера и доверие; доверие и бессознательное знание; утрата доверия к себе), Э. Шострома (терапия недоверия).

Б.Ф. Поршнев определил доверие как отношение между людьми, обращаясь к понятиям суггестии и контрсуггестии. Суггестия тождественна проявлению доверия к внушаемому содержанию и принадлежности участников отношения к общему «мы», т. е. к

социально-психической общности. Разработка проблемы доверия Т.П. Скрипкиной [5] привела к оформлению и утверждению в науке социально-психологической концепции, рассматривающей доверительные отношения как единство и взаимную обусловленность доверия к миру и к себе. Автор полагает, что доверие есть форма веры, представляющая в социально-психологическом плане самостоятельный вид установки-отношения, при этом основными условиями возникновения доверия являются актуальная значимость объекта доверия и оценка его как безопасного.

В настоящем исследовании под доверием к себе мы понимаем специфическое отношение человека к своему внутреннему миру, к своей субъектности как к ценности. Под доверием к другим людям мы понимаем обобщенные ожидания человека относительно того, насколько можно положиться на слова, обещания, высказанные или письменные заявления другого человека или группы людей. Феноменологически доверие выражается в готовности субъекта открыться и приблизиться к объекту доверия в условиях неопределенности и риска. Доверие оптимизирует взаимодействие с миром за счет экономии энергетических и временных ресурсов и способствует эмоциональному удовлетворению от этого взаимодействия [5].

Эмпирическим объектом нашего исследования выступили пожилые люди (возрастные границы выборки от 56 до 67 лет): инвалиды, находящиеся на учёте в ОГБУ «Центр социальной реабилитации инвалидов» 2 и 3 группы по общим заболеваниям, 52 человека - 30 женщин и 22 мужчины и 35 человек без ограничений по здоровью – 19 женщин и 16 мужчин. Таким образом, всего в исследовании участвовало 87 человек. Первоначально мы использовали «Методику изучения доверия к себе» Н.Б. Астаниной.

Таблица 1

Распределение респондентов по уровню доверия к себе (в %)

	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Респонденты с ограничениями по здоровью	21	56	23
Респонденты без ограничений по	46	46	8

здоровью			
Всего	31	52	17

Согласно полученным данным уровень доверия к себе находится на среднем уровне у большинства респондентов в целом по выборке. Проверка достоверности различий в уровне доверия к себе между респондентами осуществлялась при помощи непараметрического критерия Манна-Уитни. Результат расчёта: $U_{\text{эмп}} = 563$, находится в зоне значимости $p \leq 0,01$. Это говорит о том, что у респондентов с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) уровень доверия к себе ниже, чем у респондентов без ОВЗ. Мы можем сделать вывод о том, что наличие инвалидности оказывает влияние на уровень доверия к себе.

Следующим этапом исследования стало изучение уровня доверия к себе в различных сферах жизнедеятельности. Для этого мы использовали методику Т.П. Скрипкиной «Рефлексивный опросник уровня доверия к себе».

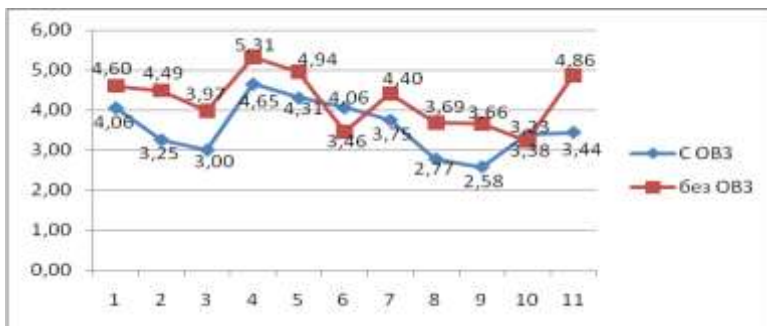


Рис. 1 - Средние значения уровня доверия к себе в разных сферах жизнедеятельности (в баллах)

Согласно полученным данным, у респондентов с ограниченными возможностями здоровья высокий уровень доверия к себе не выявлен. Наличие инвалидности оказывает влияние на уровень доверия к себе в следующих сферах жизнедеятельности: в интеллектуальной деятельности, решении бытовых проблем, умении строить взаимоотношения с близкими людьми (друзьями), с подчинёнными, с детьми, с родственниками, умении строить взаимоотношения в семье, умении интересно провести досуг, в сфере

професійної діяльності, в сфері вміння будувати взаємини з підлеглими і вищими людьми. І якщо в сфері вміння будувати взаємини з вищими людьми рівень довіри до себе підвищується, то в інших він суттєво нижче рівня респондентів не маючих обмежень по здоров'ю.

Інтерпретуючи отримані дані ми звернулися до психології міжкультурних відмінностей, в якій загальноприйнятим є підхід Гирта Хофстеде, що характеризує специфіку культури конкретного суспільства – групи, етносу, країни, в тому числі через показники дистанції влади. В частині «обожвлення» людей, наділених управлінськими повноваженнями, характеризує культуру з великою дистанцією влади. В них проявляється жорсткий стиль управління, страх підлеглих перед начальством. В культурах з низькою дистанцією влади відношення до керівників можна назвати функціональними, пов'язаними з рівнем професійної компетентності останніх. Проблемою російської культури і суспільства як раз є велика дистанція народу і влади, образ керівника вищої влади (царя, генерального секретаря партії, президента) міфологізується і наділяється рисами всемогутності. Цей «особливий» в професійному і особистому плані керівник-начальник, не тільки може, але і повинен вирішити всі суттєві проблеми, позначити цілі і шляхи їх досягнення. Зворотна психологічна сторона такої ідеалізації і міфологізації влади полягає в почутті вигученої безпорадності і перекладу відповідальності за себе на іншого, так званого зовнішнього локусу контролю особистості.

В даному соціально-психологічному контексті отримані нами результати високих показників довіри до себе за шкалою вміння будувати взаємини з вищими людьми, керівниками влади, можуть інтерпретуватися як приклад виходу за межі традиції, порушення загальноприйнятого для культури поведінки, обумовлене винятковими життєвими обставинами респондентів. Особливий соціальний статус похилого людини з інвалідністю наділяє його стражданим правом, що дозволяє звертатися до керівника влади з позиції не «просителя», а власника. Саме така позиція, що характеризується більшою інформованістю про свої права, наполегливістю в прагненні їх реалізувати, гідністю і впевненістю в собі, може свідчити про становлення правового і особистого свідомості людини.

Таким образом, сложные жизненные обстоятельства, в частности инвалидность, создавая препятствия на пути роста и развития человека, ограничивая возможности его здоровья, в то же время открывают перспективы для личностного роста. Опыт преодоления выступает основанием для развития психологических ресурсов личности, становится прецедентом поведения и примером для подражания.

Список литературы: 1. Астанина Н.Б. Доверие к миру, другим людям, к себе как ресурс для коррекции противоправного поведения подростков // Девиантное поведение: проблемы профилактики, диагностики и коррекции. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Саратов, 2008. 2. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. -564 с. 3. Одицова М.А. Современный взгляд на ограниченные возможности здоровья (перечитывая Л.С.Выготского), Университет РАО, г. Москва Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологической реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья» – М.: 2011. -713 с. 4. Поршнева Б.Ф. Контрсуггестия и история: элементарное социально-психологическое явление и его трансформации в развитии человечества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://psyfactor.org/lib/porshnev.htm> (дата обращения: 23.06.2012). 5. Скрипкина Т.П. Доверие как социально-психологическое явление: дис....докт. психол. наук. – Ростов-на-Дону, 1998. 378 с. 6. Тишкова Н.Ю. Доверие как феномен жизненного мира: дис.... канд. филос. наук. – Владивосток, 2002. 167 с. 7. Харченко С.А. Доверие как базовый концепт культуры сотрудничества будущего педагога // «Педагогика и психология: прошлое настоящее, будущее»: материалы международной заочной научно-практической конференции.-Новосибирск, 2012.

Bibliography (transliterated): 1. Astanina N.B. Confidence in the world, other people, ourselves as a resource for the correction of wrongful behavior of adolescents // Deviant behavior: problems of prevention, diagnosis, and correction. Materials of all-Russian scientific-practical conference with international participation. Saratov, 2008. 2. Kopeichenko A.B. Psychology of trust and distrust. - M.: Publishing house of the Institute of psychology of Russian Academy of Sciences, 2008. -564 C. 3. Odintsova M.A.

Modern view on disabilities (reading L.S. Vygotsky), University RAO, Moscow contemporary problems psychological rehabilitation of persons with disabilities. Materials of international scientific-practical conference "Actual problems of psychological rehabilitation of persons with disabilities" - M: 2011. - 713 С. 4. Porshnev B.F. Contragestive and history: basic socio-psychological phenomenon and its transformation in human development [Electronic resource]. - Mode of access: URL: <http://psyfactor.org/lib/porshnev.htm> (date of access: 23.06.2012). 5. Skripkina T.P. Trust as a socio-psychological phenomenon: dis....Prof. the course of studies. Sciences. - Rostov-on-don, 1998. 378 S. 6. Tishkova N.U. Trust as a phenomenon of life world: dis.... Kida. filos. Sciences. - Vladivostok, 2002. 167 S. 7. Kharchenko S.A. Trust as a basic concept of a cooperative culture of the future teacher // "Pedagogy and psychology: past, present, and future: proceedings of the international correspondence scientific-practical conference.-Novosibirsk, 2012.

Панич О.Е., Анищенко И.В.

СПЕЦИФИКА ДОВЕРИЯ К СЕБЕ У ЛЮДЕЙ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В статье описаны психологические особенности доверия к себе в разных сферах жизнедеятельности у инвалидов и здоровых людей пожилого возраста.

Ключевые слова: доверие к себе, доверие к другим, ограниченные возможности здоровья, пожилой возраст.

Panich O., Anishchenko I.

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF CREDIBILITY IN THE ELDERLY WITH DISABILITIES

This article describes the psychological characteristics of credibility in different spheres of life of persons with disabilities and healthy elderly.

Keywords: credibility, trust in others, disabilities, old age.

Панич О.Є., Аніщенко І.В.

СПЕЦИФИКА ДОВІРИ ДО СЕБЕ У ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ЗДОРОВ'Я

У статті описані психологічні особливості довіри до себе в різних сферах життєдіяльності інвалідів і здорових людей похилого віку.

Ключові слова: довіра до себе, довіра до інших, обмежені можливості здоров'я, похилий вік.

Стаття надійшла до редакції 09.11.2014

УДК 159.01

*І.С. Білозеров
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО КОЛЕКТИВУ

Постановка проблеми. Дана проблема являється актуальною для нашої країни, бо соціально – психологічні фактори, та сприятливий соціально-психологічний клімат дуже важливі для нормального та продуктивного функціонування організації та підприємств. Ситуація ускладнюється тим, що дієві психологічні служби рідко присутні на підприємствах та в організаціях, і тільки починають з'являтися в нашій країні. А від їх успішного функціонування залежить продуктивність та злагодженість праці колективу, а тому і успішна робота самої організації. Треба розуміти, що сприятлива соціально – психологічна атмосфера в колективі неодмінно впливає на якість роботи, на емоційний стан працівників, на швидкість та якість спільної роботи, на їх взаємовідносини і на загальну комфортність праці.

Труднощі також пов'язані з тим, що держава поки не дуже зацікавлена у створенні необхідних психологічних служб, які будуть займатися вивченням та вирішенням подібних проблем, і будуть всіляко сприяти їх усуненню у майбутньому. Зараз на більшості державних підприємств взагалі відсутня адекватна психологічна підтримка, і тільки на деяких сучасних, приватних підприємствах та в організаціях є такі служби.

Особливо гостро стає питання нехватки психологічної підтримки на великих державних підприємствах та заводах, де працює велика кількість людей. Особливістю таких підприємств є те, що їхній колектив, частіше за все, різновіковий, тобто сформований з людей різного віку, з різних поколінь, які мають різні системи поглядів, моральних і соціальних цінностей. . Ця різниця призводить до виникнення соціально-психологічних конфліктів, проблем взаєморозуміння, спільної діяльності і будує бар'єри між колегами. В таких умовах дуже складно сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат. Тому потрібно створювати та розвивати психологічні служби, та детально вивчати які саме соціально-психологічні фактори впливають на розвиток колективу підприємств.

Аналіз попередніх досліджень. В останні роки вивченням соціально – психологічних факторів розвитку колективу займалися такі психологи як Н. Руденко, Ф.Тейлор, Д. МакГрегор, С. Кузьмін, В.

Новіков, К. Платонов та інші. Є публікації які присвячені вивченню соціально-психологічного клімату колективу (Черепкова Н.В., Ольшанский В.Б., Чугункин С.А.). Вивчається соціально-психологічний клімат, як невід'ємна частина трудового процесу. Та проблеми у формуванні сприятливих соціально-психологічних умов праці.

Метою статті є дослідження соціально-психологічних факторів, які впливають на розвиток колективи, та як саме формується, та що потрібно для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Виклад основного матеріалу. Колектив - група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. В колективі формується особливий тип міжособових відносин, що характеризуються високою згуртованістю як ціннісно-орієнтаційною єдністю, колективістським самовизначенням, колективістської ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю у викладі та прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. Подібні відносини в колективі сприяють вихованню колективістських якостей. В колективі проявляється ряд соціально-психологічних закономірностей, якісно відрізняються від закономірностей в групах низького рівня розвитку. Р.С. Немов вказує на наступні вимоги, які пред'являються до колективу[1]:

- 1) успішно справлятися з покладеними на нього завданнями (ефективність відносно основної для нього діяльності);
- 2) мати високу мораль;
- 3) відрізнятися хорошими людськими відносинами;
- 4) створювати для кожного свого члена можливість розвитку як особистості;
- 5) бути здатним до творчості;
- 6) мати сформовану диференційовану систему різних ділових і особистих взаємин, що будуються на високій моральній основі.

Про наявність колективістських відносин в групі свідчать наступні критерії [1]:

- 1) моральність - взаємини будуються на нормах і цінностях загальнолюдської моралі;
- 2) відповідальність - кожен член колективу бере на себе зобов'язання за долю кожної людини незалежно від приналежності до

цього колективу, при цьому вимогливо ставиться до себе, своїх слів і обов'язкам, адекватно оцінює власні досягнення, дисциплінованість;

3) відкритість проявляється в умінні будувати хороші відносини не тільки з членами свого колективу, а й з іншими групами і колективами, при необхідності надавати посильну допомогу;

4) колективізм - турбота про членів колективу, протидія явищам, здатним зруйнувати колектив;

5) контактність - довірчі взаємини між членами колективу;

6) організованість - взаємозамінність, безконфліктний розподіл обов'язків, швидке усунення недоліків в роботі і т.п.;

7) інформованість - чітке розуміння цілей, завдань, кінцевих і проміжних, спільної діяльності;

8) ефективність - якісне і своєчасне вирішення завдань, що стоять перед колективом.

Просуваючись по шляху свого становлення, група, як правило, рухається не по висхідній прямій, а по синусоїдальній лінії, переживаючи то злети, то падіння. А. Г. Цеглярів виявив наступну залежність: усяка група на шляху свого розвитку як колективу обов'язково проходить через період тимчасового спаду. На початковому етапі спостерігається, як правило, підйом, ентузіазм, який потім змінюється більш-менш помітним спадом. За умови збереження себе як групи знову йде підйом, хоча і не на ту висоту, на якій група перебувала спочатку. Тимчасовий психологічний спад - це наслідок перебудови міжособових відносин всередині групи. [2] Спочатку вони будується на емоційній основі, потім набувають значення і ділові якості членів групи, які не можуть бути однаковими у всіх.

Все це неминує призводить до непорозумінь у взаєминах. У разі успішного подолання цих непорозумінь група виходить на більш високий рівень свого розвитку. Тобто в організації формується сприятливий для успішної праці соціально-психологічний клімат. Треба розуміти, що саме мається под. поняттям «соціально-психологічного клімату».

Соціально-психологічний клімат групи являє собою стан групової психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності певної групи [3]. Це своєрідний сплав емоційного та інтелектуального - установок, відносин, настроїв, почуттів, думок членів групи. Все це - окремі елементи соціально-психологічного клімату. Слід також відзначити, що стани психіки групи характеризуються різним ступенем усвідомленості.

Необхідно чітко розмежовувати елементи соціально-психологічного клімату і чинники, що впливають на нього. Приміром, особливості організації праці в якій-небудь трудовій групі не є елементами соціально-психологічного клімату, хоча вплив організації праці на формування того чи іншого клімату безсумнівний.

Соціально-психологічний клімат - це завжди суб'єктивне утворення на відміну від відображення - об'єктивної життєдіяльності даної групи і умов, в яких вона протікає [3]. Звичайно, ці поняття в сфері суспільного життя діалектично взаємопов'язані.

Наявність тісної взаємозалежності між соціально-психологічним кліматом групи і поведінкою її членів не повинно призводити до їх ототожнення, хоча при цьому не можна не враховувати особливостей даного взаємозв'язку. Так, наприклад, характер взаємин у групі виступає як фактор, що впливає на клімат. У той же час сприйняття цих взаємин її членами являє собою елемент клімату.

При зверненні до проблем соціально-психологічного клімату групи одним з найважливіших завдань є розгляд факторів, що впливають на клімат. Ця проблема має не тільки теоретичне, а й прикладне значення. Адже виділивши чинники, які так чи інакше впливають на клімат якої-небудь групи, ми зможемо спробувати впливати на ці фактори, регулювати їх прояв. Розглянемо проблеми соціально-психологічного клімату на прикладі первинної робочої групи - бригади, ланки, бюро, лабораторії. Отже, мова піде про елементарні організаційних осередках, які не мають ніяких офіційних структурних підрозділів. Їх чисельність може варіюватися від 3-4 до 60 чоловік і більше. Можна сказати, що це «клітинка» кожного підприємства і установи. Соціально-психологічний клімат такого осередку формується за рахунок безлічі різноманітних впливів. Розділимо їх умовно на фактори макросередовища і мікросередовища.

Під макросередовищем мається на увазі великий соціальний простір, широке оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою життєдіяльність та чи інша організація. Що ж сюди входить? Перш за все кардинальні особливості суспільно-економічного устрою країни, а конкретніше - специфіка даного етапу її розвитку, що відповідним чином виявляється в діяльності різних соціальних інститутів. Ступінь демократизації суспільства, особливості державного регулювання економіки, рівень безробіття в даному регіоні, ймовірність банкрутства підприємства і т. д. Ці та інші фактори макросередовища мають певний вплив на всі сторони життєдіяльності організації в сучасних умовах. До

макросередовища відноситься також рівень розвитку матеріального і духовного виробництва і культури суспільства в цілому [4]. Нарешті, макросередовище характеризується і певною громадською свідомістю, відбиваючи дане суспільне буття у всій його суперечливості. Таким чином, члени кожної соціальної групи і організації є представниками своєї епохи, певного історичного періоду розвитку суспільства.

В якості істотних факторів макросередовища, які впливають на клімат тієї чи іншої організації, слід відзначити і її різноманітні партнерські зв'язки з іншими організаціями, а також з споживачами продукції даної організації. Зауважимо, що в умовах ринкової економіки вплив споживачів на клімат організації (особливо виробничої) буде зростати.

Мікросередовище підприємства, установи - це «поле» повсякденної діяльності людей, ті конкретні матеріальні і духовні умови, в яких вони працюють. Саме на даному рівні ті чи інші впливи макросередовища знаходять для кожної групи свою визначеність, зв'язок з реаліями життєвої практики.

Які ж обставини, умови повсякденної життєдіяльності формують те чи інше світовідчуття і умонастрій колективу, його соціально-психологічний клімат?

Можна виділити цілий ряд впливів. Перш за все зазначимо фактори матеріально-речової середовища. Це є характер виконуваних людьми трудових операцій, і стан обладнання, і якість роботи та інше. Велике значення мають також особливості організації праці - змінність, ритмічність, ступінь взаємозамінності працівників, рівень оперативного-господарської самостійності. Відзначимо роль і санітарно-гігієнічних умов праці, таких як температура, вологість, освітленість, шум, вібрація тощо.

Відомо, що раціональна організація трудового процесу з урахуванням можливостей людського організму, забезпечення нормальних умов роботи і відпочинку людей впливають позитивним чином на психічні стани кожного працівника і групи в цілому. І, навпаки, ті чи інші несправності техніки, недосконалості технології, організаційні негаразди, неритмічність праці, недолік свіжого повітря, надмірний шум, ненормальна температура в приміщенні і тому подібні фактори матеріально-речової середовища позначаються негативно на кліматі групи. Тому найперший напрямок вдосконалення соціально-психологічного клімату полягає в оптимізації комплексу зазначених вище факторів. Це завдання має вирішуватися на основі розробок фахівців з гігієни та фізіології праці, ергономіки і інженерної психології.

Іншу, не менш важливу групу факторів мікросередовища складають впливи, що представляють собою групові явища і процеси. Ці чинники заслуговують на пильну увагу в зв'язку з тим, що вони є наслідком соціально-психологічного відображення колективного мікросередовища. Будемо для стислості називати ці чинники соціально-психологічними.

Почнемо з такого фактора, як характер офіційних організаційних зв'язків між членами первинної робочої групи. Ці зв'язки закріплені в формальній структурі даного підрозділу. Можливі відмінності між типами такої структури можна показати на основі виділених Л. І. Уманським наступних «моделей спільної діяльності» [5]:

1. Спільно-індивідуальна діяльність: кожен член групи робить свою частину спільного завдання незалежно від інших.

2. Спільно-послідовна діяльність: загальна задача виконується послідовно кожним членом групи.

3. Спільно-взаємодіюча діяльність: завдання виконується за безпосередньої та одночасної взаємодії кожного члена групи з усіма іншими її членами.

Експериментальні дослідження, проведені під керівництвом Л. І. Уманського, показують пряму залежність між цими моделями і рівнем розвитку групи як колективу. Так, «згуртованість за спрямованістю» (єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності) в межах даної діяльності групи досягається швидше при третьої моделі, ніж при другій і тим більше при першій.

Матеріали прикладних досліджень на підприємствах також свідчать про те, що самі по собі особливості тієї чи іншої «моделі спільної діяльності» відображаються в підсумку на психологічних рисах робочих груп. Як зазначають А. І. Донцов і Ш. В. Саркісян, дослідження, що охопило 11 бригад на недавно створеному підприємстві, показало, що задоволеність міжособовими відносинами в цих первинних групах збільшується по мірі переходу від першої «моделі спільної діяльності» до третьої [5].

Поряд з системою офіційного впливу на соціально-психологічний клімат первинної робочої групи величезний вплив справляє її неофіційна організаційна структура. Безумовно, товариські контакти під час роботи і після її закінчення, співробітництво і взаємодопомога формують інший клімат, ніж недоброзичливі відносини, які проявляються в сварках і конфліктах.

Говорячи про важливість формуючого впливу неофіційних контактів на соціально-психологічний клімат, необхідно враховувати як

кількість цих контактів, так і їх розподіл. Наприклад, в межах однієї бригади можуть існувати дві і більше неформальні групи, причому члени кожної з них (при міцних і доброзичливих внутрішньо-групових зв'язках) протидіють членам «не своїх» груп.

Звичайно, розглядаючи чинники, що впливають на клімат групи, слід враховувати конкретне співвідношення формальної і неформальної організаційних структур. Бо чим вище ступінь єдності цих структур, тим позитивніший вплив, що формує клімат групи.

Характер керівництва, що виявляється в тому чи іншому стилі взаємовідносин між безпосереднім керівником первинної робочої групи і іншими її членами, також впливає на соціально-психологічний клімат. Робітники, які вважають керівників однаково уважними до їх виробничих і особистих справ, зазвичай більш задоволені своєю роботою, ніж ті, хто заявляють про неувагу до них з боку керівників. За даними вітчизняних досліджень, демократичний стиль керівництва, спільність цінностей і норм сприяють формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату.

Наступний фактор, що впливає на клімат групи, обумовлений індивідуальними психологічними особливостями її членів. Кожна людина унікальна і неповторна. Її психічний склад являє собою те чи інше поєднання особистісних рис і властивостей, що створює своєрідність характеру в цілому. Крізь призму особливостей індивіда відображується впливна нього з боку зовнішнього середовища. Відносини людини до даних впливів, що виражаються в її особистих думках і настроях, в поведінці, являють собою її індивідуальний «внесок» у формування клімату групи. Звичайно, психіку групи не слід розуміти як суму індивідуально-психологічних особливостей кожного з її членів. Це якісно нове утворення. Таким чином, для формування того чи іншого соціально-психологічного клімату групи мають значення не стільки індивідуальні властивості її членів, скільки ефект їх поєднання. Рівень психологічної сумісності членів групи також є чинником, що обумовлює у великій мірі її клімат.

Таким чином дослідження дозволяє нам зробити наступні **висновки** та виділити основні фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат колективу.

Впливи з боку макросередовища: характерні особливості сучасного етапу соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни; діяльність вищих структур, керуючих даною організацією, її власних органів управління та самоврядування,

громадських організацій, зв'язку даної організації з іншими міськими та районними організаціями.

Характер керівництва та стиль керівництва також має дуже велике значення, для розвитку колективу підприємства, для формування комфортних умов праці та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективу.

Впливи з боку мікросередовища: матеріально-речова сфера діяльності групи, суто соціально-психологічні фактори (специфіка формальних і неформальних організаційних зв'язків в групі і співвідношення між ними, стиль керівництва групою, рівень психологічної сумісності працівників).

Звичайно, при аналізі соціально-психологічного клімату колективу в тій чи іншій конкретній ситуації неможливо віднести який-небудь вплив на неї на рахунок тільки макросередовища або тільки мікросередовища. Залежність клімату групи від факторів його власного мікросередовища завжди обумовлено макросередовищем. Однак, вирішуючи задачу вдосконалення клімату в тому чи іншому колективі, слід звернути першочергову увагу на чинники мікросередовища. Адже саме тут найбільш чітко помітний ефект цілеспрямованих впливів.

Отримані в ході дослідження дані, дозволяють зробити висновок, що соціально-психологічний розвиток колективу та успішне формування сприятливого соціально-психологічного клімату прямо впливає на успішність роботи тієї чи іншої організації, установи, підприємства нашої країни. Тому це питання потребує детальної уваги, а одним із пріоритетних напрямків його вирішення, є створення дієвих психологічних служб на підприємствах, які будуть займатись налагодженням сприятливого клімату для роботи та загальним розвитком колективу.

Список літератури. 1. Немов Р.С Психология. Кн. 2. Психология образования/ Немов Р.С. –М. 1995, 2-е изд. - 496с. 2. Черепкова Н.В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе / Черепкова Н.В – 2011 - 15с. 3. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект / Платонов Ю.П. - Л. – 1990 - 346с. 4. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию / Козырев Г.И. — М. – 1999 - 321с. 5. Мясичев В.Н. Понятие личности в аспектах нормы и патологии. // Психология личности. Т.2. Хрестоматия. - Самара: Изд. Дом "БАХРАХ" – 1999 - 470с. 6. А.И. Донцов Социальная психология групп. О понятии

«группа» в социальной психологи // ВестникМоск. ун-та. Сер. 14. Психология. - 1997 – 25с.

Bibliography (transliterated): 1. Nemov R.S Psihologiya. Kn. 2. Psihologiyaobrazovaniya / Nemov R.S. –M. 1995, 2-e izd. - 496s. 2. Cherepkova N.V. Sotsialno-psihologicheskiy klimatkakneot'emlemayachastrudovogoprotsessa v kollektive / Cherepkova N.V – 2011 - 15s. 3. PlatonovYu.P. Psihologiyakollektivnoydeyatelnosti: Teoretiko-metodologicheskiy aspekt / PlatonovYu.P. - L. – 1990 - 346s. 4. Kozyrev G.I. Vvedenie v konfliktologiyu / Kozyrev G.I. — M. – 1999 - 321s. 5. Myasishev V.N. Ponyatielichnosti v aspektahnormyi i patologii. // Psihologiyalichnosti. T.2. Hrestomatiya. - Samara: Izd. Dom "BAHRAH" – 1999 - 470s. 6. A.I. DontsovSotsialnayapsihologiyagrupp. O ponyatii «gruppa» v sotsialnoypsihologi // VestnikMosk. un-ta. Ser. 14. Psihologiya. - 1997 – 25s.

І.С. Білозеров

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО КОЛЕКТИВУ.

Аналізуються питання, пов'язані з соціально-психологічним розвитком колективу в сучасних організаціях, підприємствах та установах, з формуванням сприятливого клімату в колективі. Розглянуті проблеми функціонування колективів на державних підприємствах. Виділенні основні чинники формування соціально-психологічного клімату.

Ключові слова соціально-психологічний клімат; колектив; розвиток; макросередовище; мікросередовище; соціально-психологічні чинники.

И.С. Белозёров

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО КОЛЛЕКТИВА.

Анализируются вопросы, связанных с социально-психологическим развитием коллектива в современных организациях, предприятиях и учреждениях, с формированием благоприятного климата в коллективе. Рассмотрены проблемы функционирования коллективов на государственных предприятиях.

Выделены основные факторы формирования социально-психологического климата.

Ключевые слова соціально-психологічний клімат; колектив; розвиток; макросередовище; мікросередовище; соціально-психологічні фактори.

I.S. Belozyorov

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS OF THE MODERN COLLECTIVE.

Analyzed issues related to the social and psychological development team in modern organizations, enterprises and institutions, with the formation of a favorable climate in the team. Problems functioning teams in state enterprises. Highlighting the main factors shaping social and psychological climate.

Keywords socio-psychological climate; staff; development; macroenvironment; microenvironment; social and psychological factors.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 159.01

Кіресва В.Е.

м. Харків, Україна

ДИНАМІКА АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Найважливішою соціальною вимогою до вищих навчальних закладів є орієнтація освіти не тільки на засвоєння студентом певних професійних знань, а й на розвиток його особистості, пізнавальних і творчих здібностей, успішної соціалізації в суспільстві та активної адаптації.

Для системи освіти на передній план виходить проблема навчальної адаптації студентів у вузах. Від успішності навчальної адаптації на молодших курсах вузу залежить подальша професійна кар'єра і особистісний розвиток майбутнього фахівця. Численними дослідженнями встановлено, що ефективність, успішність навчання багато в чому залежить від можливостей студента освоїти нове середовище, в яке він потрапляє, вступивши до вузу. Початок занять і пристрій побуту означає включення студента в складну систему адаптації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями аналізу і реалізації адаптації займалися М.А. Гілінський, А.А. Налчаджян, С.І. Розум, С.В. Штак, А.Г. Маклаков, Д.Н. Дубровін, А.А. Реан, І.А. Мирославова, А.К. Гришанов, В.Д. Цуркан, А.В. Сіомічев, Ю.С. Бабахан, А.Г. Терещенко, Т.І. Ронгинська, Н.В. Тарабрина, Е.О. Лазебна, М.І. Дьяченко, Л.А. Кандибовіч, Б.А. Бараш, О.Г. Кольвах, А.Г. Мороз,

Н.В. Бачманова, С.М. Годнік, П.А. Просецкій, Д.А. Андреева, В.Т. Хорошко.

Метою даної статті є визначення особливостей процесу адаптації у студентів-психологів 1 курсу в порівнянні з 3 курсом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загальний огляд і аналіз основних досліджень науковців, які займалися аналізом адаптації та пристосовуванням студентів до нового середовища, дозволяє нам зробити деякі висновки за даним питанням.

В узагальненому вигляді адаптація описується як пристосування, що необхідне для адекватного існування в умовах, що змінюються, а також, як процес включення індивіда в нове соціальне середовище, освоєння ним специфіки нових умов. На думку М.А. Гілінського ефективність пристосування індивіда до мінливих умов середовища забезпечується не тільки можливостями специфічних систем організму, які несуть тягар гомеостатичної регуляції, а й «здатністю центральних механізмів формувати на основі накопиченого досвіду оптимальну стратегію реагування». Якість адаптивної реакції залежить від активності ряду систем мозку, що виконують інтегративні та регуляторні функції на шляху від запуску адаптаційний процес стресора, до комплексу реакцій. Необхідними компонентами фізіологічної адаптації є також звикання і фіксація адаптивної навички. Звикання відводиться роль основного шляху пристосування організму до середовища. Існує гіпотеза про наявність особливої форми вегетативної пам'яті [1].

На думку С.І. Розум, ефективність психічної адаптації прямо залежить від організації мікросоціальної взаємодії. При конфліктних ситуаціях в сімейній чи службовій сфері, труднощах у будівництві неформального спілкування порушення механічної адаптації відзначалися значно частіше, ніж при ефективній соціальній взаємодії. Також з адаптацією прямо пов'язаний аналіз факторів певного середовища або оточення. Оцінка особистісних якостей оточуючих як чинника залучає в переважній більшості випадків поєднувалася з ефективною психічною адаптацією, а оцінка таких же якостей як фактора відразливого – з її порушеннями [2].

Адаптація до навчання у вузі – одна з форм пристосувальної поведінки людини, має ті ж аспекти, що й будь-який інший адаптивний процес [3].

А.Г. Маклаков говорить про складні механізми фізіологічної, психічної і соціальної адаптації. Він розглядає їх і як рівні єдиної адаптації, і як окремі види адаптації. Одночасно він підкреслює:

існують певні фізіологічні та психічні механізми, що забезпечують процес адаптації на цих трьох рівнях [4]. Три рівня адаптації взаємопов'язані між собою, надають один на одного безпосередній вплив і визначають інтегральну характеристику загального рівня функціонування всіх систем організму. Ця інтегральна характеристика являє собою досить динамічне утворення, яке прийнято називати функціональним станом організму.

Д.Н. Дубровін вивчає психологічну адаптацію, вважаючи при цьому, що «психологічна адаптація представляє собою єдність і взаємодію соціальної та особистісної адаптації до сучасного життя» [5].

І.А. Милославова важає соціально – психологічну адаптацію стороною адаптації соціальної (професійної). Вона поставила питання про методологію дослідження процесу адаптації як системного соціо - психо- біологічного явища [6]. А.О. Реан розглядає соціально - психологічну адаптацію як активне самозміна особистості відповідно до вимог ситуації [7].

Метою педагогічного процесу є формування гармонійно розвиненої особистості, з світоглядними позиціями і установками щодо навчання та професії, що забезпечують здатність і готовність випускника до високих досягнень для суспільства. Тому педагогічна діяльність заснована на організації взаємодії студентів і педагогів, тобто на особистісно-орієнтованому навчанні, при якому створюються оптимальні умови для розвитку здібностей до самоосвіти, самовизначення, самовдосконалення, самореалізації кожного студента. Саме тому величезне значення має процес адаптації студентів.

Адаптація – це процес зміни характеру зв'язків, відносин студента до змісту та організації навчального процесу в навчальному закладі. Психічна адаптація пов'язана з психічною активністю людини або групи і розуміється як взаємодія процесів пристосування до

Основний зміст процесу адаптації студентів молодших курсів автори визначають так: формування нового ставлення до професії, освоєння нових навчальних форм, оцінок, способів і прийомів самостійної роботи та інших вимог, пристосування до нового типу навчального колективу, його звичаїв і традицій, навчання новим видам наукової діяльності, пристосування до нових умов побуту в студентських гуртожитках, новим зразкам «студентської» культури, новим формам використання вільного часу.

У психолого-педагогічній науковій літературі існують різні точки зору щодо видів адаптації студентів (А.Г. Мороз, Н.В. Бачманова, С.М. Годнік, П.А.Просецькій, Д.А.Андреєва, В.Т. Хорошко, Л.С. Шубіна

та ін.) Аналіз численних досліджень проблеми адаптації студентів вузів дозволив виділити три провідних виду адаптації, а саме:

- 1) соціально-психологічна адаптація;
- 2) дидактична адаптація;
- 3) професійна адаптація.

Юність – пора професійного самоаналізу і самооцінки, яка здійснюється шляхом порівняння ідеального «Я» з реальним «Я». Але перше – не вивірене, а друге – всебічно не оцінене. Дане недозволене протиріччя часто веде до внутрішньої невпевненості особистості, яка виражається в почутті непонятості або комплексу неповноцінності, а у інших – у формі зовнішньої розбещеності і удаваної байдужості до подій. До труднощів професійної адаптації студента відносяться: неясне уявлення про своє професійне майбутнє; невміння провести правильну професійну самооцінку; нерозуміння логіки професійного становлення; невміння бачити професійну спрямованість навчального процесу.

Таблиця 1

Характеристики адаптивності студентів-психологів

Шкала	1-й курс	3-й курс	t_{emp} ,	p
Адаптивність	71	100	-3,989	0,0001
Дезадаптивність	79,2	68,3	2,480	0,018
Брехливість	29,4	25,2	2,908	0,006
Прийняття себе	26,2	28,7	-	-
Неприйняття себе	25,3	17,4	4,622	0,0001
Прийняття інших	17,4	24,3	-3,062	0,004
Неприйняття інших	21,5	14,6	-3,979	0,0001
Емоційний комфорт	17,1	25,5	2,222	0,032
Емоційний дискомфорт	20,3	16,3	-3,508	0,001
Внутрішній	29,1	42,2	2,026	0,050

контроль				
Зовнішній контроль	25,5	19,5	-2,032	0,049
Домінування	8,8	9,3	-	-
Відомість	13,4	12,3	-	-
Ескапізм	12,2	13,2	-	-

Як свідчать дані таблиці 1, студенти третього курсу більш адаптивні, що підтверджуються статистичним аналізом за критерієм Стьюдента ($p=0,0001$), тобто ми бачимо, що:

Шкала «адаптивність» переважає у 3 курсу, це каже про те, що чим доросліше становляться студенти, тим більш згуртованими вони є. Вони більш здатні пристосовуватися до нового середовища. 1 курс більш дезадаптивний ніж 3 курс, це видно з результатів шкали «дезадаптивність», 1 курс – 79,2; 3 курс – 68,3.

За шкалою «прийняття себе» ми бачимо, що показники не мають великої різниці, 1 курс – 26,2 ; 3 курс – 28,7, обидві групи студентів знаходяться на середньому рівні прийняття себе.

Шкала «неприйняття себе» свідчить про те, що людина ще не зовсім вивчила себе, вона не вірить у свої сили та здібності, не знає на що вона спроможна. За цією шкалою ми бачимо такі данні, 1 курс – 25,3 результати вищі за, вони більш недооцінюють себе, ніж студенти 3 курсу – 17,4.

Аналізуючи шкалу «прийняття інших», видно 1 курс – 17,4; 3 курс – 24,3. Студенти старшого курсу більш відкриті оточуючим, краще розуміються з людьми, можуть сприймати кожен особистість такою, яка вона є, не намагаючись змінити її. Ця здібність розвивається завдяки різним життєвим ситуаціям, та з плином часу.

За шкалою «емоційний комфорт» такі результати, 1 курс – 17,1; 3 курс – 25,5. У студентів 3 курсу данні по емоційному комфорту переважають, згідно з цими показниками ми можемо зробити такий висновок, що ці студенти мають більш дружелюбні відносини в колективі, більш згуртовані, та більш цілісні на відміну від 1 курсу. Показники за «емоційним дискомфортом» вище у студентів, які зовсім нещодавно стали групою, колективом, це 1 курс. Щодо шкал «внутрішній контроль» та «зовнішній контроль», ми бачимо, що більш розвинений внутрішній контроль у студентів старшого курсу 42,2. А показники зовнішнього контролю переважають у 1 курсу – 29,1. Студентам з розвиненим внутрішнім контролем не потрібна людина, яка

буде їх підштовхувати до дій, вони самі складають собі план виконання поставлених задач та цілей, також вони беруть на себе відповідальність за своє життя, саме цих властивостей не вистачає людям у яких переважає зовнішній контроль.

Шкали «домінування» та «відомість», за цими шкалами результати обох курсів не суттєві. 1 курс – 8,8; 3 курс – 9,3.

Аналізуючи шкалу «ескапізм» ми бачимо, показники за першого та третього курсу не мають суттєвої різниці, 1 курс – 12,2; 3 курс – 13,2. Ескапізм свідчить прагнення людини піти від похмурої дійсності у світ ілюзій. Може виникати у вигляді відповідної реакції на постійний і сильний стрес, що викликається психологічними травмами, напруженою працею, кризовими ситуаціями.

Таким чином, нами було проаналізовано, що категорія адаптації відноситься до числа найбільш загальних понять, що визначають зв'язок живого організму з середовищем. Існує багато визначень феномена адаптації. В узагальненому вигляді адаптація описується як пристосування, необхідне для адекватного існування в умовах, що змінюються, а також, як процес включення індивіда в нове соціальне середовище, освоєння ним специфіки нових умов.

При діагностиці соціально-психологічної адаптації студентів ми виявили, що студенти третього курсу більш адаптивні, що підтверджуються статистичним аналізом за критерієм Стьюдента.

Шкала «адаптивність» переважає у 3 курсу, це каже про те, що чим доросліше становляться студенти, тим більш згуртованими вони є. Вони більш здатні пристосовуватися до нового середовища. 1 курс більш дезадаптивний ніж 3 курс, це видно з результатів шкали «дезадаптивність». Шкала «неприйняття себе» свідчить про те, що людина ще не зовсім вивчила себе, вона не вірить у свої сили та здібності, не знає на що вона спроможна. За цією шкалою ми бачимо, що у 1 курсу результати вищі ніж у студентів 3 курсу, тому вони більш недооцінюють себе. Аналізуючи шкалу «прийняття інших», видно що студенти старшого курсу більш відкриті оточуючим, краще розуміються з людьми, можуть сприймати кожну особистість такою, яка вона є, не намагаючись змінити її. Ця здібність розвивається завдяки різним життєвим ситуаціям, та з плином часу. За шкалою «емоційний комфорт» у студентів 3 курсу данні по емоційному комфорту переважають, згідно з цими показниками ми можемо зробити такий висновок, що ці студенти мають більш дружелюбні відносини в колективі, більш згуртовані, та більш цілісні на відміну від 1 курсу.

Показники за «емоційним дискомфортом» вище у студентів, які зовсім нещодавно стали групою, колективом, це 1 курс.

Список використаних джерел: 1. Гришанов Л.К. Социологические проблемы адаптации студентов младших курсов / Л.К. Гришанов – Кишинев, 1990. - 276 с. 2. Разум С.И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С.И. Разум – СПб., 2006 – 345 с. 3. Коллизаева Н.Г. Формирование адаптивных характеристик личности студентов на начальном периоде обучения: автореф. дисс. канд. псих. наук / Н.Г. Коллизаева – Л., 1989 - 68с. 4. Маклаков А.Г. Особистісний адаптаційний потенціал: його мобілізація і прогнозування в екстремальних умовах / А.Г. Маклаков / Психологічний журнал. – 2001. – № 1. – С. 16-24. 5. Дубровін Д.Н. Психологічна адаптація як фактор особистісного самовизначення: автореф. дис. канд. пед. Наук: 17.09.10 / Дубровін Дмитро Назарович – Житомир, 2005. – 75 с. 6. Милославова І.А. Поняття і структура соціальної адаптації: дис... канд. філос. наук: 13.00.04 / І.А. Милославова – Л., 1974. - 87 с. 7. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан – СПб. Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. - 479 с.

Bibliography (transliterated): 1. Grishanov L.K. Sociological problems of adaptation undergraduates / L.K. Grishanov – Kishinev, 1990. - 276 s. 2. Razum S.I. Psychology of socialization and social adaptation / S.I. Razum – SPb., 2006 – 345 s. 3. Kolizaeva N.G. Formation of adaptive personality characteristics of students in the initial period of training: avtoref. kand. psych. scien. / N.G. Kolizaeva – L., 1989 – 68s. 4. Maklakov A.G. Personal adaptive potential: its mobilization and forecasting extreme conditions / A.G. Maklakov / psychological magazine. – 2001. – № 1. – S. 16-24. 5. Dubrovin D.N. Psychological adaptation as a factor in personal self-determination: avtoref. dis. kand. psych. scien.: 17.09.10 / Dubrovin D.N. – Jutimir, 2005. – 75 s. 6. Miloslavova I.A. The concept and structure adaptation sotsyalnoy: dis. kand. philosophy. scien: 13.00.04 / I.A. Miloslavova – L., 1974. - 87 s. 7. Rean A.A. Psychology of personality adaptation / A.A. Rean – SPb. Praym-EVROZNAK, 2008. - 479 s.

В.Е. Кіреєва

ДИНАМІКА АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПСИХОЛОГІВ

У статті розглянута динаміка та психологічні особливості адаптації студентів різних курсів. Механізми фізіологічної, психічної і соціальної адаптації.

Ключові слова: адаптація, фізіологічна адаптація, соціально-психологічна адаптація, професійна адаптація, студент.

ДИНАМИКА АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПСИХОЛОГОВ

В статье рассмотрена динамика и психологические особенности адаптации студентов разных курсов. Механизмы физиологической, психической и социальной адаптации.

Ключевые слова: адаптация, физиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, профессиональная адаптация, студент.

DYNAMICS OF ADAPTATION PSYCHOLOGY STUDENTS

In this paper, the dynamics of adaptation and psychological characteristics of students from different courses. Mechanisms of physiological, psychological and social adaptation.

Keywords: adaptation, physiological adaptation, social and psychological adaptation, professional adaptation, student.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 159.01

*Кобченко Л. Ю.
м. Харків, Україна*

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СУПРУГОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

Семья это древнейший социальный институт взаимодействия межличностных отношений, но рано или поздно в ней возникают сложные конфликтные ситуации, приводящие к нарушению функций этого института. От качества его функционирования зависит то, как будет развиваться межличностное общение между мужчиной и женщиной.

Цель статьи - исследование особенностей межличностного отношения взаимодействия супругов в конфликтной ситуации.

Анализ исследований и публикаций по проблеме. Данной проблемой занимались Сисенко В. А., Карабанова О. А., Алешина Ю. Е., Райгородский Д.Я., Эйдемиллер Э. Г., Юстицкий В.В, Столин В. В., Дубовская Е.М. и др.

Изложение основного материала. Вступление в брак и создание семьи имеет для человека огромное значение, так как в браке формируется особый вид межличностных отношений между мужчиной и женщиной. Но прежде чем перейти к основной теме, мы хотели бы определить, что же являет собой семья. По мнению Карабановой О.А. «семья — малая социальная группа, важнейшая форма организации личного быта, основанная на супружеском союзе и родственных связях,

т. е. отношениях между мужем и женой, родителями и детьми, проживающими вместе и ведущими совместное хозяйство» [1]. В этом определении мы раскрываем одновременно два понятия. Семья как малая социальная группа и брак, как социальный институт и основа формирования семьи. Сысенко В. А. определяет семью как маленький коллектив [2]. Анализируя это, можно сказать, что семья с одной стороны - это исторически сложившаяся малая социальная группа взаимоотношений между мужчиной и женщиной, с другой стороны - это отношения внутри семьи между ее членами, основанные на общей деятельности и выполняющие определенные функции по ее организации. Одними из важнейших функций являются: хозяйственно бытовая, организация семейного быта, репродуктивная - продолжение рода, воспитательная - семья как первый институт социализации, сексуальная - гармония половой жизни партнеров, коммуникативная - культура общения внутри семьи. Таким образом, семья - это тот первый институт, который проходит каждый, и именно в нем закладываются наши основные качества, именно от того, какая царит там атмосфера, напрямую зависит то, кем мы выйдем из этого института. Так или иначе любая семья сталкивается с конфликтами в процессе своей жизнедеятельности, и в зависимости от того, какой стаж у семьи, могут меняться "вид" конфликтной ситуации, ее "интенсивность". Например, семья, которая прожила в браке менее 5 лет - больше идеализирует свои отношения и часто не видит некоторые проблемы или точнее сказать, не хочет их замечать. Но с течением времени, когда первая эйфория прошла, могут проявиться эти самые проблемы.

Вместе с этим одним из важнейших условий нормального функционирования семьи является удовлетворение потребностей, ведь по мнению Сысенко В. А. «брак заключается для взаимного удовлетворения самых разнообразных потребностей. Частичное и полное неудовлетворение тех или иных потребностей одного или обоих супругов ведет к ссорам, а затем и к хроническим конфликтам, разрушая устойчивость брака» [3]. Таким образом, ученый полагает, что устойчивость или нестабильность брака зависит от удовлетворенности не только материальных потребностей, но и от удовлетворения эмоционально - психологических потребностей, таких как потребность в ласке, заботе, взаимопомощи, внимании, понимании партнера, потребность в удовлетворении интимной сферы, уважение и значимость своего партнера, все это должно быть взаимно, ведь каждый из партнеров ожидает этой взаимности, поскольку это было одной из важнейших причин вступления в брак и создания семьи. Но, если

партнер не получает этого, если его ожидания не оправдываются, то на фоне этого начинают накапливаться определенные проблемы, переростающие в конфликтные ситуации. Из этого следует, что невыполнение функций, к которым обязывают семейные отношения, или же неудовлетворения потребностей ведет к конфликтной ситуации, где идет противоборство направленных взглядов, интересов, позиций, нарушение межличностного общения, нарушение ролевых отношений, в этом случаи семья неизбежно попадает в конфликтную ситуацию, потому что проблема не только не решается, а только обостряется.

Из этого можно сделать вывод, что любая семья сталкивается с конфликтами в процессе своей жизнедеятельности и в зависимости от того, как супруги настроены решить эту проблему, вытекают такие социальные последствия как: деструктивные – разрушение семейных отношений, и конструктивные - мирное преодоление конфликтной ситуации. Но даже если конфликт разрешился конструктивно, то это не говорит о том, что в семье сразу все станет на свои места, необходимо время, что бы все уладилось. Хотя, если конфликт действительно конструктивный, то он способен решить те проблемы, которые накопились внутри семейных отношений.

Решение, конфликтной ситуации в первую очередь должно начинаться с выяснения и осознания причины конфликта с дальнейшим его устранением. При этом каждая из сторон должна быть настроена на положительное разрешение ситуации, и учитывать интересы друг друга, потому что невозможно решить мирно проблему, пренебрегая интересами и позицией партнера.

По поставленной проблеме были проведены исследования особенностей межличностного отношения взаимодействия супругов в конфликтной ситуации. Выборка испытуемых для исследования состояла из 8 супружеских пар (16 человек), возраст супругов от 21 до 55 лет, стаж семейной жизни минимальный 1- год, максимальный 31 год. Были проведены следующие психолого - диагностические методики: тест-опросник «Удовлетворенности браком» В. В. Столина, Т. Л. Романовой, Г. П. Бутенко. Тест предназначен для диагностики степени удовлетворенности/неудовлетворенности браком.

Тест Томаса « Методика исследования стиля поведения в конфликте» помогает выявить, какой стиль поведения используют участники конфликта.

При исследовании степени «удовлетворенности браком» были получены следующие результаты: 50% семей считают свой брак

абсолютно благополучным, и 50% семей считают свой брак благополучным, причем результаты мужа и жены в каждой паре практически имеют одинаковые результаты, это в свою очередь говорит о том, что в парах нет разногласий по поводу степени удовлетворенности браком. Из этого следует, что чем выше степень удовлетворенности браком, тем стабильнее семейные отношения.

Таблица 1 Тест Томаса « Методика исследования стиля поведения в конфликте» (средний бал)

Стратегии поведения в конфликте	Среднее значение стратегий, которыми пользуется муж	Среднее значение стратегий, которыми пользуется жена
Соперничество	2,3	3
Сотрудничество	6,6	6,3
Компромисс	7,1	7,6
Избегание	6,5	5,75
Приспособление	6,2	7,6

С помощью данного исследования мы хотим определить поведение мужей и жен в конфликтной ситуации. Выявить к какой стратегии поведения более склонны супруги.

По результатам данного исследования мы получили следующие результаты: мужья в конфликтных ситуациях используют чаще всего такие стратегии поведения, как сотрудничество и компромисс, среднее значение по этим стратегиям 6,6 – 7,1 баллов соответственно. Можно сказать, что мужья идут на взаимные уступки, снимающие возникшие противоречия для удовлетворения интересов обеих сторон. Жены в свою очередь выбирают стратегию компромисса и приспособления, средний бал по этим стратегиям равен 7,6 баллов. Как видим, жены также идут на компромиссные решения, чтобы уладить конфликтные ситуации, но чаще приносят в жертву собственные интересы ради интересов партнера.

Стратегию сотрудничества, которая является наиболее альтернативной в конфликте, так как удовлетворяет интересы обоих

партнеров, обе стороны используют, но реже, причем расхождение между баллами у мужей и жен минимальное, 6,6- 6,3 баллов соответственно. И реже всего стороны используют стратегию соперничества, что говорит о направленности решать конфликт, а не обострять.

Следовательно, можно сказать, что мужья и жены в конфликтных ситуациях, чтобы уладить конфликт, склонны к компромиссу и сотрудничеству.

Также по методике Томаса мы проверили, насколько муж и жена схожи в выборе стратегии, и было выявлено, что в 60% пар муж и жена выбирают одну и ту же стратегию поведения, и в 40% супружеских пар муж и жена выбирали разную стратегию поведения. Из этого следует, что различия в выборе стратегии и так или иначе ущемляют интересы и чувства одного из партнеров или же обоих. Но нельзя говорить с полной уверенностью, что когда муж и жена выбирают одну и ту же стратегию, то это приводит к благополучному завершению конфликта, ведь оба супруга могут выбрать стратегию соперничества или избегания, что приведет к еще большей напряженности. Лишь в том случае, если муж и жена выбирают сотрудничество, то оба партнера выигрывают, так как учитывают свои интересы и интересы партнера.

Выводы: исходя из результатов проведенных исследований, можно сделать такие выводы, что особенность взаимодействия супругов в конфликтной ситуации зависит, во-первых, от степени удовлетворенности браком, ведь как и говорил Сысенко В. А., устойчивость и удовлетворенность брака зависит от уровня удовлетворенности не только материальных потребностей, но и от эмоционально - психологических потребностей. Во – вторых, особенность взаимодействия супругов в конфликтной ситуации зависит от выбора стратегии поведения в конфликтной ситуации. Если супруги выбирают стратегию компромиса или сотрудничества, то это говорит о том, что они настроены на взаимодействие, чтобы преодолеть конфликт, если же муж и жена выбирают другие типы стратегий, такие как избегание, соперничество, приспособление, то это говорит о разногласиях и непонимании партнеров.

Список литературы: 1. Карабанова О. А. Психология семейных отношений Учебное пособие / О. А. Карабанова. — Самара: Издательство СИОКПП, 2001. — 122 с. 2. В. А. Сысенко Устойчивость брака, проблемы, факторы, условия / Сысенко В. А. – М.: «Финансы и статистика» 1981. – 197 с. 3. Сысенко В. А. Супружеские конфликты

/В. А. Сысенко – изд. второе, перераб. и доп. М: « Мысль» 1989. – 170 с.

Bibliography (transliterated): 1. Karabanova O. A. Psihologija semejnyh otnoshenij Uchebnoe posobie / O. A. Karabanova. — Samara: Izdatel'stvo SIOKPP, 2001. — 122 s. 2. V. A. Sysenko Ustojchivost' braka, problemy, faktory, uslovija / Sysenko V. A. – М.: «Finansy i statistika» 1981. – 197 s. 3. Sysenko V. A. Supruzheskie konflikty /V. A. Sysenko – изд. второе, pererab. i dop. М: « Mysl'» 1989. – 170 s.

Л. Ю. Кобченко

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ ПОДРУЖЖЯ У КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Розглянуті фактори, що впливають на соціально – психологічні особливості взаємозв'язку подружжя в конфліктній ситуації, а саме конфліктні ситуації, подружні відносини, задоволеність шлюбом.

Ключові слова: конфліктні ситуації, подружні відносини, соціально – психологічні особливості взаємозв'язку.

Л. Ю. Кобченко

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СУПРУГОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

Рассмотрены факторы, влияющие на социально - психологические особенности взаимосвязи супругов в конфликтной ситуации, а именно конфликтные ситуации, супружеские отношения, удовлетворенность браком.

Ключевые слова: конфликтные ситуации, супружеские отношения, социально - психологические особенности взаимосвязи.

L. Y. Kobchenko

FEATURES OF INTERPERSONAL RELATIONS BETWEEN SPOUSES IN CONFLICT SITUATIONS

The factors influencing the social - psychological characteristics of spouses in the relationship conflict, namely conflict situations, marital relationship, marriage satisfaction.

Keywords: conflicts, marital relations, social - psychological characteristics of the relationship. The factors influencing the social - psychological characteristics of spouses in the relationship conflict, namely conflict situations, marital relationship, marriage satisfaction.

Keywords: conflicts, marital relations, social - psychological characteristics of the relationship.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 159.9.072

Косінова А.О.

Україна, м. Харків

ТОЛЕРАНТНІСТЬ В МІЖСОБИСТІСНОМУ СПІЛКУВАННІ ПІДЛІТКІВ

Постановка та актуальність проблеми. Сучасне суспільство досягло високих результатів у різних царинах науки. Технічні можливості людства підкорили фантастичні вершини. Тим не менш, в дефіциті стало просте міжособистісне спілкування, яке у багатьох трансформувалося до віртуального світу. Дійсність, неймовірно швидко, сьогодні змінюється. Людині, часом, важко орієнтуватися при нових обставинах. Останні події в Україні чітко показали, що громадянам нашої країни досить важко порозумітися. Не вдаючись у політичні питання, можна говорити про низький рівень толерантності українців. Чому так сталося та коли відбувається становлення толерантного ставлення до інших? Педагоги і психологи одноставні в цьому питанні - підлітковий вік - якраз саме час для виховання толерантності в спілкуванні. Відомо, що дівчатка і хлопчики в цей час розвиваються по-різному. Чи є відмінності в рівнях толерантності у підлітків хлопчиків і дівчаток? Якщо різниця значна, то підходи у вихованні повинні на цьому базуватися. Тому дослідження матиме практичне значення для педагогів і психологів загальноосвітніх шкіл.

Про толерантність сьогодні пишуть багато, у зв'язку з соціальною напруженістю, міжнаціональними конфліктами, релігійними протистояннями, що відбуваються на тлі зростаючої економічної кризи. Про толерантність в підлітковому віці ЗМІ згадують, як правило, після чергової Надзвичайної Ситуації в якій замішані підлітки. Жорстокі відносини в учнівському середовищі між підлітками, приводять, часом, до непоправних наслідків. Телевізійні репортажі про криваві сварки між підлітками в школах, час від часу з'являються в ефірі. Доведення підлітка до суїциду однолітками - одна з постійних тем рейтингових телешоу. Гнітючі відео побоїв і знущань над однолітками, викладені в Інтернеті для перегляду широкої громадськості, самими підлітками, все частіше розбурхують громадську думку. Висновок один

- батьки, школа в особі викладацького складу, ЗМІ та ЗМК приділяють мало уваги до виховання толерантної поведінки підлітків. Неможливо підлітка змусити толерантному спілкуванню. Цьому бажано навчити, до цього слід прагнути. Толерантний стиль спілкування ніяк не можна нав'язувати підліткам. Потрібно на різних прикладах поведінки дорослих або інших підлітків показувати школярам, які є шляхи вирішення найважчих життєвих ситуацій. Повинні бути загальноосвітні програми та напрацювання, які б сприяли формуванню навичок толерантного спілкування підлітків. Незважаючи на актуальність, тема виявилася мало розробленою в Україні. Держава не має програми, яка б з одного боку, фінансувала роботу, спрямовану на розробку теоретичної бази, а з іншого - контролювала і підтримувала практичну роботу по формуванню між особистісної толерантності підлітків, в рамках якої працювали б психологи, педагоги, ЗМІ. Поки ця діяльність не скоординована, психологи, і викладацькі колективи шкіл працюють за своїм розсудом. Це призводить до того, що все частіше можна почути про некерованість сучасних підлітків. Викладачі та батьки скаржаться, що не можуть знайти «спільну мову» з дітьми. Таке нерозуміння просто пояснити особливостями підліткового віку і відсутністю навичок толерантного спілкування у підлітків.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що сьогодні багато суперечок навколо терміну «толерантність». Спочатку цей термін використовувався в фармакології, позначаючи зниження чутливості до препаратів. У 1953р. англійський імунолог П. Мідавар використав термін «толерантність» для позначення «терпимості» імунної системи організму до пересаджених чужорідних тканин. Однак, соціального змісту термін набув не відразу, хоча, питання толерантного співіснування в суспільстві піднімалися задовго до цього. Стародавні філософи розглядали багато аспектів толерантності: про соціальне згуртування читаємо у Платона, його вчитель Аристотель казав про серединний душевний склад. У Нагірній проповіді Ісус Христос закликав любити ворогів своїх[1]. Г. Лейбніц пише про ступінь згоди, віротерпимість - як витік толерантності у Дж. Локка. І велика цінність доброта у І. Канта. Філософи М. Бердяєв, І. Ільїн, В. Соловйов - так чи інакше, обмовляли принципи - основи людського співіснування. На пострадянському просторі в психології термін толерантність використовувався ще в 60-ті роки Б. Ананьєвим. З часом толерантність набула більш багатогранне розуміння і до сього часу немає чіткого визначення терміна. Можливо, такий стан речей і дещо заважає розумінню питання, але загальні принципи толерантності прості та

зрозумілі. Люди не діляться на толерантних або інтолерантних. Можуть бути такими лише вчинки і судження, однак, певна поведінка може стати особистісною рисою характеру. Крайні прояви інтолерантності розглядаються багатьма авторами в різних проявах (Е. Фромм, М. Рокич, Г. Маркузе та інші). Класикою, безсумнівно, вважається робота соціолога і філософа Т. Адорно та психологів Каліфорнійського Університету "Авторитарна особистість"(1950). Ці праці присвячені такому прояву інтолерантності, як нетерпимість на особистісному рівні. Г. Оллпорт дає характеристику толерантної особистості, це знання самого себе (толерантна людина добре обізнана про свої достоїнства і недоліки та не схильна у всіх бідах звинувачувати оточуючих); захищеність (відчуття безпеки і переконаність, що з загрозою можна впоратися); відповідальність (розвинуте почуття відповідальності, не перекладає відповідальність на інших); потреба в визначеності (толерантна людина не ділить світ на чорне і біле, а визнає різноманіття, готова вислухати будь-яку точку зору і відчуває менший дискомфорт в стані невизначеності); орієнтація на себе (більше орієнтована на особистісну незалежність, менше - на приналежність зовнішнім інститутам і авторитетам); менша прихильність до порядку (менше орієнтована на порядок взагалі, в тому числі і на соціальний порядок, менш педантична, ввічлива); здатність до емпатії (соціально чутлива і схильна давати більш адекватні судження про людей); почуття гумору (здатна посміятися не тільки над іншими, а й над собою); воліє до свободи, демократії (для неї не має великого значення суспільна ієрархія) [2].

В психології розвитку особистості, толерантність розглядається як особистісне утворення (Г. У. Солдатова, О. М. Байбаков, Д. В. Зинов'єв, О. Г. Виноградова, П. Ф. Комогоров, О. Б. Скрябіна та інші автори), що включає в себе наступні характеристики: адекватну самооцінку; знання себе, визнання інших; відповідальність за свої вчинки; почуття гумору; прихильність до інших; самовладання; терпіння; здатність до рефлексії; відсутність тривожності; високий рівень товариськості; вміння виражати свою незгоду, аргументувати відмову від співпраці; відсутність стереотипів, забобонів [3]. В даний час робляться спроби впорядкувати види і форми толерантності. Виділенням видів толерантності займалися багато дослідників даної проблеми (В. О. Лекторський, Н. Я. Маркова, І. В. Крутова, А. Є. Зімбулі, В. О. Петрицький, С. Л. Братченко та інші автори). Спираючись на роботи Л. С. Виготського, Л. С. Васильєва, О. Л. Рябініна, Й. М. Дзялошинського, дослідження Д. Б. Ельконіна, Т. В. Драгунової, Д. .

Фельдштейна, М. Р. Гінзбурга та інших авторів можна зробити висновки, що на сьогодні немає єдиної думки, які саме прояви толерантності притаманні особистості в будь-якому віці та при різних обставинах.

Проблематика міжособистісних відносин досить добре представлена в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. Вперше на території СНД, термін «міжособистісні відносини» з'являється в середині вісімдесятих минулого століття. У монографії "Міжособистісні відносини" (1979) академік Міжнародної академії психологічних наук, доктор психологічних наук, професор М. М. Обозов [4], систематизує великий матеріал, отриманий в результаті багаторічних психологічних досліджень, виявляє фактори, що регулюють ефективність спільної діяльності людей, умови, що визначають міжособистісні відносини, сумісність людей. Не дивлячись на безліч більш пізніх робіт інших авторів, це дослідження зберігає свою актуальність і сьогодні. Проблема міжособистісних відносин розглядали В. М. Мясичев, А. В. Петровський, О. О. Бодальов, Я. Л. Коломенський та інші. Розроблена В. М. Мясичевим, теорія відносин, свідчить, що ставлення особистості завжди структурне та включає найпростіші емоційні переживання, через включення оціночних відносин у зв'язку з нормами та нормативними критеріями формуються переконання. Бодальов О. О. розробив закономірності формування відносин. Коломенський Я. Л. визначає спілкування як інформаційну та предметну взаємодію між людьми, в процесі якої реалізуються, виявляються і формуються їх міжособистісні відносини. К. О. Абульханова-Славська наголошує на те, що психологія спілкування виокремлює свій предмет тоді, коли розглядає, як двоє, вступаючи в контакт, створюють щось третє, що і являє собою відношення між ними. Тому відривати міжособистісні відносини від проблеми спілкування нерозумно. Але, з іншого боку, розглядати спілкування тільки як міжособистісні стосунки, не враховуючи самостійність комунікаційної складової теж не слід [5]. Доктор філософських наук російський соціолог І. С. Кон розглядає міжособистісні відносини як динамічний розвиток: вони зароджуються, закріплюються, досягають певної зрілості, після чого можуть поступово послаблюватися. Динаміка розвитку міжособистісних відносин проходить кілька етапів: знайомство, приятельські, товариські і дружні відносини [6]. Ільїн Є. П. розглядає такі міжособистісні відносини: відносини знайомства; приятельські відносини; симпатія і антипатія; прихильність і дружба, кохання і ворожнеча в різних проявах; заздрість; ревності; вдячність; повагу; альтруїзм; егоїзм [7].

Проблеми толерантності в міжособистісних стосунках все більш турбують науковців та психологів. Вивчення толерантності підлітків, це менш вивчена царина, та інтерес до цієї теми все зростає.

Мета статті полягає у дослідженні толерантності, як суспільної цінності, яка виховується в підлітковому віці. Проаналізувати толерантність в міжособистісному спілкуванні хлопчиків і дівчаток підлітків.

Виклад основного матеріалу. Дослідження толерантності у міжособистісному спілкуванні підлітків хлопчиків та дівчаток проведено на базі Спеціалізованих шкіл I-III ступенів, м. Харкова. У дослідженні приймали участь 40 хлопчиків та 42 дівчинки підлітків середнім віком 13 років - учні 8 класів. Було застосовано декілька методик «Діагностика рівня сформованості толерантності у підлітків» Павла Валентиновича Степанова [8]; «Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності» В. В. Бойко [9]; Діагностика «Схильність особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса [10]; Діагностика «Шкала мстивості й уразливості» Є. П. Ільїна, П. А. Ковальова [11]; Експрес - опитувальник «Індекс толерантності» Г. У. Солдатової [12]; «Діагностика комунікативної установки» В. В. Бойко. Результати проведених методик підраховані, за допомогою t-критерію Стьюдента та зведені у таблиці. До статті увійшли результати тих методик, що за допомогою t-критерію Стьюдента потрапили до зони значущості. Для наочності отриманих результатів до таблиць надаються рисунки.

За методикою «Діагностика рівня сформованості толерантності у підлітків» П. В. Степанова, було виявлено рівень толерантності у юнаків та дівчаток восьмих класів.

Таблиця 1 Діагностика рівня сформованості толерантності у підлітків (у%)

Рівень сформованості толерантності		
Бали	Хлопчики	Дівчатка
Низький рівень інтолерантності	5	2,4
Низький рівень толерантності	80	62
Високий рівень толерантності	15	35,6

За методикою визначаються різні рівні толерантності/інтолерантності у нашому випадку, не було виявлено підлітків з високим рівнем інтолерантності. Це гарна тенденція, бо

високий рівень інтолерантності вказує на відверте не бажання прийняття «інших». В підлітковому віці таке ставлення неодмінно приводить до різного роду конфліктів серед однолітків, та в міжособистісному спілкуванні підлітків з дорослими.

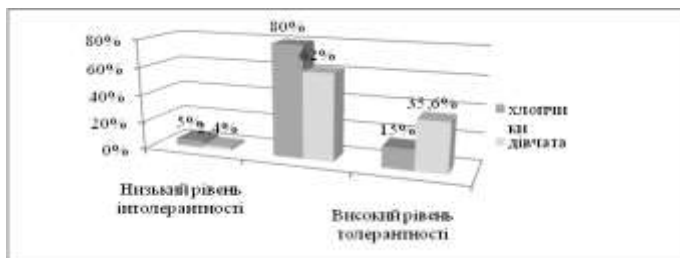


Рисунок 1 Рівень толерантності (у %)

Натомість, 15% хлопчиків та 35,6% дівчаток – мають високий рівень толерантності. Ці підлітки не бояться забобонів, та не попадають під вплив стереотипів, що до інших національностей та релігій. Вони також мають доволі спокійне та сприятливе відношення до різних шарів населення та соціальних груп. Чим більше підлітків у колективі з високим рівнем сформованості толерантності, тим спокійнішою має бути атмосфера у класі. У нашому випадку процент доволі малий, та дівчаток, майже в двічі більше. Це пояснюється тим, що в підлітковому віці дівчатка жвавіше займаються у різних кружках та секціях по інтересам, такі неklasні заняття (широка предметна діяльність), значно розширюють кругозір дитини, що деякою мірою впливає на рівень сформованості толерантності.

Низький рівень сформованості толерантності належить 80% хлопчиків, та 62% дівчат, тобто більшості підлітків (Таблиця 1, Рисунок 1). В таких результатах відображається реальна картина сучасної системи виховання в середніх учбових закладах. Підліток має низький рівень толерантності в силу свого віку, діти мають позитивне ставлення до різних соціальних груп, але всі їх культурні надбання, це копіювання поведінки дорослих, ставлення батьків, та забобони старших за віком. Оскільки підлітки, в своїй більшості, ще не встигли самостійно виробити свою власну життєву позицію, що до багатьох питань, то низький рівень толерантності, це результат педагогічної діяльності. Отже, в цьому контексті актуально говорити про те, що школа, окрім освітньої, має нести виховну функцію, де формування толерантності займає одне з перших місць.

За допомогою математичної обробки даних t-критерієм Стьюдента, ми з'ясували, що рівень сформованості толерантності у дівчат та юнаків відрізняються значною мірою (Таблиця 2).

Таблиця 2 Гендерні особливості толерантності (середній показник та стандартне відхилення)

Рівень толерантності			
Підлітки	M±SD	t _{emp}	P
Хлопчики	25,8 ± 14,2	3,013	0,004
Дівчатка	35,8 ± 15,9		

Гістограма (Рисунок 1) відображає, що середній рівень толерантності у дівчат вищий ніж у хлопців та як видно з Таблиці 2 - показник є статистично значущим. Тобто, рівень сформованості толерантності у хлопчаків та дівчаток в обстежуваній групі відрізняється. Саме ці відмінності вказують на те, що дівчатка підлітки в процесі соціалізації доволі відкриті до спілкування. Приймають оточуючий світ у різноманітних барвах та мають більш позитивне ставлення до оточуючих. Також велике значення має те, що хлопці та дівчата традиційно за межами шкільного виховання обирають доволі різні види діяльності. Дівчатка більш схильні до мистецтв, а хлопчики до контактних видів спорту. Такі уподобання теж сприяють вихованню толерантності. Безсумнівно, у вихованні толерантності особливо в підлітковому віці відіграють ЗМІ та ЗМК. Отже, прихильність хлопчиків та дівчаток до різних телепередач та комп'ютерних ігор, безумовно, сприяє формуванню різних рівнів толерантності.

Діагностика «Шкала мстивості й уразливості» Є. П. Ільїна, П. А. Ковальова дала змогу побачити, що дівчаткам підліткам більш притаманна уразливість, а підліткам хлопцям, таки – мстивість. Уразливість це переживання образи – стан, коли безпомічність та несправедливість тиснуть на людину, бо очікування від оточуючого світу по відношенню до неї не є дійсністю. Підліток особливо болуче реагує на те що його особистість несправедливо (як йому бачиться) уразили. Такий стан, май же завжди, призводить до агресії, бо спонукає негативні емоції накопичуватись. Ця агресія може бути направлена, як на самого підлітка (ауто агресія), так і на оточуючих (спонтанна агресія – відсунута у часі або помста – як відповідь на образу).

Ворожість є рисою, що спостерігається у хлопців та дівчат підлітків майже в однаковій мірі (Рисунок 2). Що характерно для стану ворожості - це коли людина заздалегідь приписує навіть нейтральним обставинам, чи речам – негатив. В поведінці таких людей часто можна спостерігати, можливо скриту агресію, не бажання до спілкування, негативізм та погану соціалізацію. Виходячи з цього, та результатів підлітків по шкалі «Ворожість», де (при максимальному балі - 10) хлопці мають показник у 8 балів, а дівчатка – 7,7 бала – треба приймати міри по зменшенню такого високого показника по ворожості у підлітків. Вище було розглянуто, що саме особливості підліткового періоду, та поділ оточуючих на «свої» та «чужі» породжує високий рівень ворожості у підлітків, як хлопчиків, так і дівчаток.

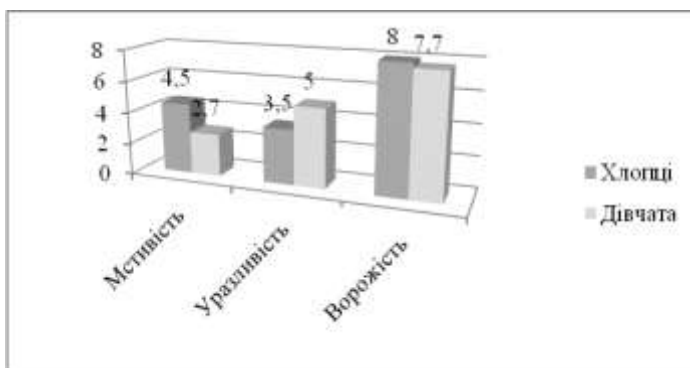


Рисунок 2 Рівень ворожості, мстивості та образливості у підлітків

При порівнянні балів (максимально можливий бал – 10) отриманих підлітками за шкалами «Мстивість» та «Уразливість» (Таблиця 3), t- критерій Стьюдента показав, що результат потрапляє у зону значущості.

Таблиця 3 Рівень ворожості, мстивості та образливості у підлітків

Шкала "Мстивості та уразливості"				
	M±SD		t _{emp}	p
	Хлопчики	Дівчатка		

Мстивість	4,5 ± 2,1	2,7 ± 1,8	4,1	0,000
Уразливість	3,5 ± 1,9	5 ± 1,8	3,6	0,001
Ворожість	8 ± 3,1	7,7 ± 2,8	0,4	0,693

Тобто, ми можемо стверджувати, що хлопці більш мстиві та менш уразливі за дівчат. Прийнято вважати, що мстивість це схильність людини до агресії, але не спонтанної, а у відповідь на дії оточуючих, які у свою чергу, нанесли їй (людині) психологічну або фізичну травму. Отже хлопців до агресії частіше спонукає жага помсти. Дівчата більш уразливі, та саме уразливість веде дівчаток підлітків до тієї ж агресивності. Уразливість сприяє емоційному дискомфорту, що в свою чергу призводить до стресу. Таким станом речей можна пояснити ще й плаксивість притаманну дівчаткам підліткам.

Висновок. Толерантність – беручи до уваги, безліч існуючих на сьогодні, тлумачень – розуміється як соціальна норма, цінність, комплекс індивідуальних якостей та властивостей особистості, що ґрунтуються на емпатії, психологічній стійкості, та позитивних установках. У підлітковому віці на перший план виходять саме міжособистісні стосунки, коли поділ на «свої» та «чужі» є чи не найголовним надбанням дорослості. Школа це той плацдарм, де закладаються основи толерантності, що так необхідні дитині у майбутньому дорослому житті.

Значною мірою, відрізняються у хлопчиків та дівчаток підлітків та мають взаємозв'язок саме такі прояви толерантності/інтолерантності, як уразливість та мстивість. Дівчаткам підліткам більш притаманна уразливість, а підліткам хлопцям, таки – мстивість. Тоді як низький рівень сформованості толерантності належить більшості підлітків хлопців та дівчат; загальний рівень толерантності у дівчат вищий ніж у хлопців. Середній рівень індексу толерантності показала більшість хлопчиків та дівчаток підлітків. Такі висновки можуть стати у нагоді класним керівникам та шкільним психологам при плануванні та розробці програм що до підвищення рівня толерантності у міжособистісному спілкуванні підлітків хлопчиків та дівчаток.

Список джерел інформації: 1. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового завета: Пер. /. - К.: Украинское Библейское Общество, 2004. - 1391с. 2. Allport G. Nature of prejudice. – Cambridge: MA, 1954. - 318р. 3. Чебыкина О.А. Системный анализ подходов к понятию «толерантность» / О.А. Чебыкина // Психологическая наука и образование. - 2012. - №2 [Электронный ресурс]. - Режим доступа:

<http://www.psyedu.ru/journal/2012/2/2928.phtml>; 4. Обозов Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. – Киев: Лыбидь, 1990. – 192 с. 5. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин - СПб.: Питер, 2009. - 576с. 6. Кон И.С. Социологическая психология / И.С. Кон - М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1999.- 560с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/konsp/s/, свободный; 7. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин - СПб.: Питер, 2009. - 576с. 8. Степанов П.В. Воспитание толерантности у школьников: теория, методика, диагностика / П.В. Степанов – М.: АПК и ППРО, 2006.- 84 с. 9. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В.Козлов, Г.М. Мануйлов. - М., Издательство Института Психотерапии, 2005. - 490 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://lib.druzya.org/sociologia/view-fetiskin.txt.full.html>; 10. Тест описания поведения К.Томаса (адаптация Н.В.Гришиной) / под ред. А.А.Карелина // Психологические тесты: В 2т. – М., 2001. – Т.2. - С.69 -77; 11. Фетискин Н.П. Психология девиантного поведения: диагностика и методы профилактики / Н.П. Фетискин - Москва-Кострома: КГУ им. Некрасова, 2003. – 331с. 12. Практикум по психодиагностике и исследованию толерантности /под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой и др. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2003. – 112 с.

Список джерел інформації: 1. Bibliya. Knigi svyaschennogo pisanija Vethogo i Novogo zaveta: Per. /. - К.: Ukrainское Bibleyskoe Obschestvo, 2004. - 1391s. 2. Allport G. Nature of prejudice. – Cambridge: MA, 1954. - 318 p. 3. Chebyikina O.A. Sistemnyiy analiz podhodov k ponyatiyu «tolerantnost» / O.A. Chebyikina // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. - 2012.- #2 [Elektronnyiy resurs]. - Rezhim dostupa: <http://www.psyedu.ru/journal/2012/2/2928.phtml>; 4. Obozov N.N. Mezhlichnostnyie otnosheniya / N.N. Obozov. – Kiev: Lyibid, 1990. – 192 s. 5. Ilin E.P. Psihologiya obscheniya i mezhlichnostnyih otnosheniy / E.P. Ilin - SPb.: Piter, 2009. - 576s. 6. Kon I.S. Sotsiologicheskaya psihologiya / I.S. Kon - M.: Moskovskiy psihologo-sotsialnyiy institut; Voronezh: NPO "MODEK", 1999.- 560s. [Elektronnyiy resurs]. - Rezhim dostupa: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/konsp/s/, svobodnyiy; 7. Ilin E.P. Psihologiya obscheniya i mezhlichnostnyih otnosheniy / E.P. Ilin - SPb.: Piter, 2009. - 576s. 8. Stepanov P.V. Vospitanie tolerantnosti u shkolknikov: teoriya, metodika, diagnostika / P.V. Stepanov – M.: APK i PPRO, 2006.- 84 s. 9. Fetiskin N.P. Sotsialno-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti

i malyih grupp / N.P. Fetiskin, V.V.Kozlov, G.M. Manuylov. - M., Izdatelstvo Instituta Psihoterapii, 2005. - 490 s. [Elektronnyiy resurs].- Rezhim dostupa: <http://lib.druzya.org/sociologia/.view-fetiskin.txt.full.html>; 10. Test opisaniya povedeniya K.Tomasa (adaptatsiya N.V.Grishinoy) / pod red. A.A.Karelina // Psihologicheskie testyi: V 2t.– M., 2001 – T.2. - S.69 -77; 11. Fetiskin N.P. Psihologiya deviantnogo povedeniya: diagnostika i metody profilaktiki / N.P. Fetiskin- Moskva-Kostroma:KGU im. Nekrasova,2003. – 331s. 12. Praktikum po psihodiagnostike i issledovaniyu tolerantnosti /pod red. G.U. Soldatovoy, L.A. Shaygerovoy. – M.: MGU im. M.V. Lomonosova, 2003. – 112 s.

Косінова А. О.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ У МІЖСОБИСТІСНОМУ СПІЛКУВАННІ ПІДЛІТКІВ

У статті розглядається проблема толерантності у міжособистісному спілкуванні хлопчиків та дівчаток підлітків. Розкрита сутність термінів «толерантність» та «міжособистісне спілкування». Показані результати емпіричного дослідження у рамках поняття толерантності хлопчиків та дівчаток підлітків.

Ключові слова: толерантність, міжособистісне спілкування, уразливість, ворожість, мстивість.

Косинова А. А.

ТОЛЕРАНТНОСТЬ В МЕЖЛИЧНОСТНОМ ОБЩЕНИИ ПОДРОСТКОВ

В статье рассматривается проблема толерантности в межличностном общении мальчиков и девочек подростков. Раскрыта сущность терминов «толерантность» и «межличностное общение». Показаны результаты эмпиричного исследования в рамках понятия толерантность мальчиков и девочек подростков.

Ключевые слова: толерантность, межличностное общение, обидчивость, враждебность, мстительность.

Kosinova A.

THE TOLERANCE IN INTERPERSONAL COMMUNICATION TEENAGERS

The article deals with the problem of tolerance in interpersonal communication of boys and girls as teenagers. The essence of the terms "tolerance" and "interpersonal communication" are revealed. The results of the

empirical research are shown in the framework of the concept of tolerance boys and girls as teenagers.

Keywords: tolerance, interpersonal communication, resentment, hostility, vindictiveness.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2014

УДК 351.84

*Лопатченко І. М.,
Харків, Україна*

ТИПОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

Постановка проблеми. Соціальне сирітство - надзвичайно складний і суперечливий для аналізу феномен, актуальність якого для нашої країни позначилася лише з кінця ХХ століття. Масштаби цього явища, його злободенність і тяжкість наслідків вимагають всебічного аналізу досліджуваного феномена з позицій різних наук, насамперед, соціології та психології, однак, особливу роль в цьому процесі займає державне управління. Основна проблема полягає в наступному: незважаючи на успішне вирішення багатьох суспільних завдань, масштаби соціального сирітства не зменшуються, а зростають, а саме, воно набуває нового вигляду та різноманітних форм. Тому актуальним є питання визначення типологічних характеристик соціального сирітства які обумовлюють стратегічні пріоритети формування їх особистісного потенціалу та форми його профілактики.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що проблема сирітства є предметом міждисциплінарних досліджень. Вона знаходить своє відображення в цілому ряді правових (Л. Артюшкіна, Л. Пірог, С. Бандура), соціологічних (О. Балакірєва, Л. Волинець, О. Коваленко, А. Нестеров, Г. Осадча, І. Осипова І. Пеша, Є. Проніна), економічних (Є. Рибинський, В. Бочарова, М. Лазутова), психологічних (Є. Волянська, Н. Іванова, Л. Оліференко), соціально-педагогічних (О. Безпалько, Л. Буніна, Ж. Петрович) дослідженнях. Державно-управлінські аспекти соціального сирітства, як суспільної проблеми, охарактеризовано у працях науковців С. Аксьонова, М. Варбан, О. Васильєва, І. Братусь, І. Демент'єва, І. Долі, І. Дубровіна, І. Зверєвої, Н. Комарова, Л. Кривачук, Г. Лактіонової, В. Оржеховської,

В. Смирнова, П. Селяніна, С. Толстоухової, І. Шатилова, О. Яременка тощо.

Мета статті. Аналіз наукової літератури, законодавства та емпірична практика дозволяють виділити кілька типів соціального сирітства, кожний з яких характеризується певним набором ознак, що обумовлюють специфічні форми роботи з ними. Вплив характерологічних ознак соціального сирітства на визначення форм роботи та стратегічних психолого-педагогічних пріоритетів його профілактики і є метою нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу. Класифікація дітей – соціальних сиріт у цей час проводиться переважно за юридичних підставах, що відповідає потребам визначення їх соціально-правового статусу. Виділення нових аспектів аналізу соціального сирітства і його видів обумовлює необхідність уведення додаткових класифікаційних критеріїв, таких, як соціально-демографічні характеристики, тривалість перебування в інтернатній установі або прийомній сім'ї, фактори вторинного та реплікативного сирітства.

Новий підхід до класифікації соціального сирітства ґрунтується на причинах, через які діти залишилися без батьківського догляду:

- напруженість у родині, викликана різними критичними обставинами (фінансова криза, розлучення, поява в сім'ї вітчима або мачухи тощо);
- фізичне або сексуальне насильство в сім'ї;
- індивідуальні соціально-психологічні особливості дитини;
- позашлюбне материнство;
- неможливість батьків виконувати свої обов'язки через хворобу;
- та інші згадані вище причини.

Відповідно до наведеної вище класифікації, соціальні сироти, можуть бути умовно розділені на три великі групи. Перша група – це діти, які проживають у рідній сім'ї, однак їхні батьки неналежним чином виконують свої обов'язки (так зване приховане соціальне сирітство). Достатніх підстав для вилучення цих дітей з родини немає, але для захисту їхніх прав та інтересів необхідний контроль із боку органів влади.

Основна проблема, з якої зіштовхуються фахівці при роботі з даною групою, полягає в тому, що соціальне сирітство в уявленні багатьох очевидний факт, тут може бути не тільки не очевидним, але й зовсім непомітним. Дитина перебуває в сім'ї, що може виглядати цілком

нормальною і навіть респектабельною. Проте, у середині її можуть відбуватися ті ж процеси, які характерні для соціально неблагополучних родин: емоційна відчуженість, несформованість уявлень про функції сім'ї та її членів, відсутність або ослаблення контролю та, як наслідок, педагогічна занедбаність, привабливість вулиці, деструктивні способи подолання труднощів, бездоглядність і явне соціальне сирітство.

Цілком очевидно, що законодавчі категорії, які визначають досліджуваний феномен, не можуть повною мірою акцентувати свою увагу на прихованому соціальному сирітстві через його невідповідність прописаним критеріям. Отже, без уваги відповідних органів залишається величезна кількість родин, в яких і формується соціальне сирітство. Внаслідок цього ми не маємо системи раннього попередження соціального сирітства, займаючись їм тільки на пізніх стадіях, коли вуличний спосіб життя став єдиною можливою альтернативою існування дитини. Відомо, що реабілітаційні заходи коштують дорожче і є більше кропіткими, ніж профілактичні. Тому саме в цьому випадку необхідно сконцентрувати увагу на рідній сім'ї, діагностувати причини, що викликали приховане сирітство, намітити шляхи взаємного зближення дітей і батьків.

Друга група - діти, що проживають поза рідною сім'єю. У свою чергу, дітей, що проживають поза рідною сім'єю, можна розділити на такі підгрупи:

- у першу підгрупу входять діти, охоплені сімейними формами виховання (усиновлені, ті, що перебувають під опікою, є вихованцями прийомної родини або дитячого будинку сімейного типу);

- у другу підгрупу входять діти, що залишилися без батьківського піклування, які перебувають в інтернатних установах. Це діти, батьки яких позбавлені батьківських прав і, сімейне оточення яких не взяло на себе відповідальність за їхнє виховання, у результаті чого вони виявилися на піклуванні держави.

Соціальних сиріт в інтернатних установах можна розділити на:

1. Відмовних (малолітні діти, від яких мати відмовилася в родинному будинку, або у віці до 3 років). У цьому випадку мати відома, складається заява, у якій вона письмово дає згоду на всиновлення дитини, повідомляє інформацію про себе, батька дитини, дається зовнішній опис батьків, а також дані про стан здоров'я матері.

2. Підкидьків (малолітні діти, яких залишають у громадських місцях; як правило, ніяких документів, що підтверджують особистість і стан здоров'я дитини, немає; органами внутрішніх справ і органами опіки складається акт про підкидання, встановлюється

орієнтовний біологічний вік дитини, довільно присвоюється ім'я, по батькові, прізвище).

3. Діти, вилучені органами захисту прав і інтересів дітей з біологічних сімей внаслідок прямої погрози для їхнього життя і здоров'я. (Як правило, батьки позбавляються судом батьківських прав, і діти направляються у будинки дитини, притулки до рішення питань постійного життєоблаштування).

4. Діти-сироти, які повернулися в інтернатну установу після відмови усиновителів, опікунів, піклувальників, прийомних і патронатних батьків (т.зв. вторинне сирітство).

Повернення дитини в умови інтернатної установи тягне за собою психічні травми, депривацію, відставання в психічному й фізичному розвитку.

Вторинне сирітство стає справжньою трагедією для прийомних батьків, дітей і суспільства в цілому. Батьки назавжди втрачають надію на можливість одержати з дитячого будинку таку дитину, яку вони б прагли, діти змушені проходити вторинну ресоціалізацію, знову звикаючи до умов інтернатного закладу, який уже встигнули забути. З іншого боку, сама прийомна сім'я може стати жахом для дитини, внаслідок чого він сам може бути ініціатором повернення органами опіки й піклування в стіни дитячого будинку чи інтернату. Масштаби даного явища та його соціально-психологічні наслідки вимагають детального опису й аналізу.

Якщо причинами первинного соціального сирітства є падіння життєвого та культурного рівня українського суспільства, деградації інститутів материнства і батьківства, то причинами вторинного сирітства є недосконалість державних інститутів контролю, відбору, підготовки й професійного супроводу родин, що заміщають.

Можна припустити, що «вторинне сирітство» формується двома шляхами. По-перше, прийомні батьки можуть відмовлятися від дітей внаслідок виявлення в тих фізичних і психічних патологій, відсутніх або прихованих у момент усиновлення. Очевидно, що діти, які попадають у дитячі будинки з волі своїх батьків, уже обтяжені негативною спадковістю, яка в умовах проживання в інтернатній установі виражається в різних девіаціях і формуванні соціально несхвалюваних настанов. В умовах нового соціального середовища ці настанови будуть проявлятися в непрогнозованих поведінкових відхиленнях, які можуть змусити прийомних батьків відмовитися від усиновленої дитини. Другий шлях - це вилучення дитини із прийомної родини внаслідок її нездатності виконувати всі належні функції по

вихованню дитини. Мова йде про неблагополучні родини, для яких усиновлення є лише засобом підтримки власного бюджету. Буває й так, що діти, вилучені з інтернатних установ, потрапляють у сім'ї, які зовсім не готові до такої події, не уявляють ступені відповідальності, з якої необхідно підійти до рішення про всиновлення. Результатом цього стає або бажання дитини повернутися в дитячий будинок, заново переживаючи труднощі соціалізації з усіма наслідками, що випливають, або ж необхідність вилучення дитини із прийомної сім'ї.

При зовні принциповій різниці між двома факторами появи вторинного соціально сирітства, можна побачити, що причини формування обох шляхів загальні й лежать у сфері недостатнього інституціонального регулювання процесів усиновлення, супроводу й контролю прийомних сімей. Розглянемо зазначену тезу докладніше.

Нажаль, основним напрямком у розвитку інституту прийомної сім'ї з боку держави стала розробка системи матеріального стимулювання родин, які беруть під своє крило вихованців інтернатних установ. На наш погляд, фінансова підтримка в сімейній і демографічній політиці відрізняється низькою ефективністю, високою вартістю та короткостроковістю ефекту. У підсумку, основним мотивом багатьох сімей, що бажають взяти на себе виховання сироти, стали матеріальні вигоди. Оскільки розмір щомісячних виплат не настільки високий, щоб покривати всі постійно зростаючі видатки родини й дитини, він не може бути достатнім стимулом до всиновлення для абсолютної більшості благополучних родин, для яких, як правило, актуальні мотиви емоційно-психологічного плану.

Сучасні пріоритети сімейної й демографічної політики припускають боротьбу із сирітством і підвищення престижу родини. Проте, зазначене завдання вирішується часто популістськими заходами, що профанують її значимість, що й зводять нанівець позитивні починання.

Повторне вилучення дітей з невідготовлених або відверто неблагополучних родин свідчить про відсутність системи відбору та оцінки адекватності родини новим завданням, що постають перед нею в результаті всиновлення.

Якщо говорити про перший шлях формування соціального сирітства - добровільну відмову батьків від раніше всиновленої дитини, то тут також прослідковується необхідність системи оцінки, супроводу та контролю потенційних усиновителів. Зовсім очевидно, що приймаючи на виховання дитину (часом досить дорослу) з інтернатної установи, родина повинна об'єктивно уявляти собі, що перед ними

людина з власними настановами, характером, найчастіше зі звичками, що сформувалися їй, не завжди гарними. Зіткнення батьківських бажань, надій, очікувань і особливостей дитини можуть бути травмуючими для обох сторін взаємодії. Завданням вищезгаданої системи супроводу родин повинна стати оцінка готовності родини до всиновлення й прийняття дитини, формування або посилення цього почуття і т.д.

Третю групу соціальних сиріт складають бездоглядні та безпритульні діти. Сьогодні в Україні до цієї категорії відносять:

- дітей, які не мають постійного місця проживання у зв'язку із асоціальними формами поведінки дорослих в сім'ї;
- дітей, яких вигнали з дому батьки;
- дітей, які мають певне місце проживання, але вимушені перебувати на вулиці в результаті матеріальної неспроможності опікунів (родичів, бабусь, дідусів), психічних розладів батьків, байдужого ставлення останніх до виховання дітей;
- дітей-втікачів із виховних установ - діти, які зазнали психологічного, фізичного та сексуального насильства в закладах інтернатного типу та притулках;
- дітей-втікачів з зовні благополучних сімей - дітей з високим рівнем конфліктності, патохарактерологічними особливостями, відхиленнями у психічному та особистісному розвитку;
- дітей з яскраво вираженими ознаками важковихованості, діти з діагнозом дромоманія - схильність до бродяжництва та подорожування та ін. [2].

Вивчення особливостей соціалізації соціальних сиріт дозволяє виділити особливий тип соціального сирітства, який можна назвати реплікативним [5]. Використання медичного або навіть біологічного терміна, що означає «подвоєння», «повторення», доречно, оскільки, як було зазначено, негативні субкультури, стилі поведінки схильні до активного самовідтворення. Соціальне сирітство здатне відтворюватися в другому і наступних поколіннях через відсутність сімейного досвіду, необов'язково позитивного, активного залучення соціальних сиріт у негативні поведінкові практики. Відсутність установок на створення власної родини, нерозуміння цінності дітей приводить до того, що сироти, які провели дитинство в інтернатному закладі, самі стають незабаром «постачальниками» нових їхніх вихованців.

Відтворення соціального сирітства або, як ми його позначили, реплікативного сирітства, потребує детального аналізу з метою виявлення його основних механізмів і способів попередження. Джерела явища необхідно шукати в ранньому дитинстві, в особливостях

внутрішньосімейних комунікацій, традиціях виховання та соціалізації. При уважному вивченні біографій батьків дітей-соціальних сиріт з'ясовується, що і їхнє дитинство пройшло в сім'ях з різними формами неблагополуччя. Цей факт зіграв у їхній долі визначальну роль. Життя в дисфункціональній сім'ї пов'язане з постійними очікуваннями стресу, образ, болю (фізичного або психологічного), які поступово перетворюються у звичку, стають способом життя. Навіть після того, як усе закінчується, людина продовжує жити так, начебто це може повторитися в будь-який момент.

За час життя в дисфункціональній сім'ї дитина виробляє свої принципи виживання: «не виражай відкрито своїх почуттів - це можуть використовувати проти тебе»; «не вір нікому, навіть рідним»; «не відкривайся, не підпускай нікого занадто близько, не розповідай про свої слабості та проблеми...». З віком люди забувають, що ці правила діяли тільки в батьківській родині, і поширюють їх на увесь світ і назавжди. Повзрослішав, вони знаходять таких же «поранених» партнерів і відтворюють систему відносин своєї батьківської сім'ї.

Соціальні сироти відтворюють модель поведінки власних батьків і відносно своїх дітей. До факторів, що сприяють психологічної та моральної нормалізації дітей, варто віднести наявність у них значимих дорослих, які їх підтримували: сусіди, вихователі у дитячому садку, класні керівники, бабусі.

Безперечно, що перервати порочне коло соціального сирітства може тільки досвід проживання в умовах благополучної сім'ї та копіювання дитиною в дорослому житті саме цієї моделі сімейної організації, відносин. У той же час необхідно враховувати й фактори, що сприяють відтворенню негативних моделей поведінки сиріт.

Так, поширенню реплікативного сирітства сприяють також фактори, які актуалізуються усередині інтернатних установ. До таких необхідно, насамперед, віднести гіперопіку з боку держави, що призводить до формування утриманства, відсутність мотивації до навчання, праці, відтворення позитивних прикладів і форм поведінки й, в остаточному підсумку, ініціює відтворення соціального сирітства як явища [7].

Висновок. Отже, виділення кілька типів соціального сирітства, кожний з яких характеризується певним набором ознак, обумовлюють специфічні психолого-педагогічні форми роботи з ними. Вирішення завдань профілактики й подолання соціального сирітства в Україні вимагає комплексного, міжвідомчого підходу, оскільки проблеми і фактори ризику в цій сфері мають тенденцію до зростання й

ускладненню, торкаються політичної, економічної, правової, соціальної та педагогічної сфер. В умовах, що склалися відсутність організованої взаємодії між установами соціальної сфери, освіти, охорони здоров'я, охорони правопорядку, є однією із причин недостатньої ефективності здійснюваної діяльності по профілактиці сімейного неблагополуччя та соціального сирітства. Пріоритетними заходами при розв'язку проблеми соціального сирітства є підвищення матеріальної зацікавленості прийомних батьків, у той час як основним напрямком діяльності повинна стати державна сімейна політика, спрямована на зміцнення статусу соціально благополучної родини через відродження сімейних традицій, цінностей, духовності, моральності, культури сімейних відносин.

Список літератури: 1. Артюшкіна Л.М. Сирітство в Україні як соціально педагогічна проблема (соціально-правовий аспект) / Л. М. Артюшкіна, А. О. Полянничко. – Суми: Сум ДПУ, 2012. – 268 с. 2. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посіб. / О. В. Безпалько; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. - К. : Логос, 2003. - 134 с. 3. Державна доповідь про становище дітей в Україні (за підсумками 2011 року) / С. Ю. Аксьонова, М. Ю. Варбан, О. А. Васильєв та ін. – К.: , 2012. – 188 с. 4. Доля І. М. Подолання дитячої безпритульності: міжнародна та вітчизняна практика / І. М. Доля // Стратегічні пріоритети. - 2010. - № 1. - С. 55-59. 5. Коваленко О. О. Соціальне сирітство як соціокультурний феномен : дис. кан. соціол. наук: 22.00.03 / О.О.Коваленко; НАН України, Ін-т соціології. К., 2006. - 212 с. 6. Нестеров А. Ю. Опыт и перспективы жизнеустройства детей-сирот: социологический аспект / А. Ю. Нестеров // Социальная политика и социология. – 2013. – № 10 (64). – С. 95–108. 7. Осипова И. И. Социальное сиротство: теоретический анализ и практика преодоления / И. И. Осипова.– Н. Новгород: НИСОЦ, 2009. – 208 с. 8. Meyer V. Value of children in Germany: Dimensions, Comparison of Generations and Relevance for Parenting / V. Meyer, I. Albert, G. Trommsdorff, B. Schwarz, 2012. – P.24-25.

Bibliography (transliterated): 1. Artyushkina L.M. Syritstvo v Ukrayini yak socialno pedagogichna problema (socialno-pravovyi aspect) / L.M. Artyushkina, A. O. Polyanychko. – Sumy: Sum GPU, 2012 - 268 s. 2. Bezpalko O. Socialna pedagogika v shemah i tablycyach: navch. posib. / O.V. Bezpalko; Nac. ped. Univ im. M.P. Dragomanova. K.: Logos, 2003. 134 s. 3. Derzhavna dopovid pro stanovishe ditey v Ukrayini (v 2011) / S.Y. Aksenova, M.Y. Varban, O.A. Vasiliev ta in. - K .:, 2012 - 188 s. 4. Dolya

I.M. Podolannya dytyachoyi bezpryutnosti: mizhnarodna ta vitchiznyana praktika / I.M. Dolya // Strategichni prioriteti. - 2010. - № 1. – s. 55-59. 5. Kovalenko O.O. Socialne syritstvo yak sociokulturnyi fenomen: dys. can. sociol. nauk: 22.00.03 / O.O. Kovalenko; NAN Ukraini, In-t Sociologiyi. K., 2006. - 212 s. 6. Nesterov A.Y. Opyt I perspektivy zhyzneuroystva detei-sirot: sociologicheskyi aspekt / A.Y. Nesterov // Socialnaya politika i sociologiya. - 2013. - № 10 (64). - s. 95-108. 7. Osipova I.I. Socialnoe sirotstvo: Theoreticheskiy analys i praktika preodoleniya / I.I. Osypova.- Nizhniy Novgorod: NISOC, 2009 - 208 s. 8. Meyer B. Value of children in Germany: Dimensions, Comparison of Generations and Relevance for Parenting / W. Meyer, I. Albert, G. Trommsdorff, B. Schwarz, 2012. - P.24-25.

Лопатченко І.М.

ТИПОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОГО СИРІТСТВА В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРІОРИТЕТІВ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ

У статті розкривається значущість типологічних характеристик соціального сирітства, що обумовлюють стратегічні пріоритети його профілактики. Розглянуто психолого-педагогічні заходи профілактики соціального сирітства через відродження сімейних традицій, цінностей, духовності, моральності, культури сімейних відносин.

Ключові слова: типологія соціального сирітства, пріоритети профілактики, психолого-педагогічні заходи.

Лопатченко І.Н.

ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО СИРОТСТВА В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРИОРИТЕТОВ ЕГО ПРОФИЛАКТИКИ

В статье раскрывается значимость типологических характеристик социального сиротства, обуславливающих стратегические приоритеты его профилактики. Рассмотрены психолого-педагогические меры профилактики социального сиротства через возрождение семейных традиций, ценностей, духовности, нравственности, культуры семейных отношений.

Ключевые слова: типология социального сиротства, приоритеты профилактики, психолого-педагогические мероприятия.

Lopatchenko I.M.

TYPOLOGY OF SOCIAL ORPHANHOOD

IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL AND TEACHING HIS PRIORITIES FOR PREVENTION

The article reveals the importance of typological characteristics of child abandonment that determine strategic priorities for its prevention. Considered psycho-educational prevention of child abandonment through the revival of family traditions, values, spirituality, morality, culture, family relationships.

Keywords: typology of social orphanhood, priorities for prevention, psycho-educational interventions.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 378:01

*Майковська В.І., Чирков Д.,
м. Харків, Україна*

ВИБІР ПРОФЕСІЇ ЯК ПІДҐРУНТЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Постановка проблеми. Реформування освіти в Україні є частиною процесів оновлення освітніх систем, що відбуваються останні двадцять років у європейських країнах і пов'язані з визнанням значимості знань як рушія суспільного добробуту та прогресу. Ці зміни стосуються створення нових освітніх стандартів, оновлення та перегляду навчальних програм, змісту навчально-дидактичних та профорієнтаційних матеріалів.

Більшість країн Європи розпочали ґрунтовну дискусію навколо того, як підготувати людину до гармонійної діяльності у розвиненому технологічному суспільстві на основі свідомого вибору професії як сукупності необхідних вмінь та знань. Особливо проблема вибору професії актуалізується під впливом прискорення процесів інтернаціоналізації та глобалізації ринків, початку вступу України до Євросоюзу, розширення зони вільної торгівлі, що спричиняє загострення конкуренції не тільки з боку національних, але й зарубіжних суб'єктів ринку.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема якості професійної підготовки завжди були в центрі уваги науковців. Аналіз сучасного стану її розв'язання свідчить, що зростання інтересу протягом останнього десятиліття до питання свідомого вибору професії зумовлюються, насамперед, тими змінами, що відбуваються в контексті

глобальних освітніх тенденцій: орієнтацією на активне освоєння студентом способів пізнавальної діяльності, адаптацією вищої освіти до вподобань і потреб абітурієнта та спрямованістю на особистість в умовах глобалізації [1]. У розвиток проблематики свідомого вибору професії як запоруки ефективного господарювання фахівця економічного профілю в майбутній професійній діяльності суттєвий внесок зробили М. Горлач, І. Іткін, О. Кирилова, Н. Кулакова, А. Маркова, Н. Морозова. Аналіз літературних джерел, вивчення психолого-педагогічного досвіду свідчать про те, що загальноосвітня школа та вищі навчальні заклади не забезпечують належних умов для формування у підростаючого покоління свідомого ставлення до вибору професії. Актуальним залишається питання розвитку в структурі особистості характеристик, які здатні забезпечити ефективну господарську діяльність в умовах ринкового суспільства.

Метою даної публікації є розкриття значення свідомого ставлення до вибору професії для формування здатності майбутнього фахівця економічного профілю до ефективної професійно-господарської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Трудова діяльність фахівця в умовах ринкової економіки, де між підприємствами існує конкуренція за ринки збуту, тісно переплітається з її законами та закономірностями й базується на принципах і методах маркетингу і менеджменту. У сучасних умовах українські менеджери у своїй фаховій діяльності повинні безперервно адаптувати власні рішення до постійно змінюваних тенденцій ринку.

У процесі дослідження даної проблеми нами встановлено, що ефективна професійно-господарська діяльність характеризується уміннями:

- ефективно вирішувати часто повторювані, типові професійні задачі;
- знаходити найбільш раціональне за обсягом витрат інтелектуальних, трудових і матеріальних ресурсів рішення на основі досвіду вже апробованих стандартних рішень;
- ставити нові завдання та знаходити шляхи їх вирішення [5].

Відтак фахівець економічного профілю повинен:

- мати досить широкі й глибокі базові фактографічні професійні знання (під якими розуміються теоретичні основи, методи, засоби та інструментарій професійної діяльності);

- на основі систематичної роботи з можливими джерелами уміти аналізувати інформацію з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу в професійній сфері;
- на основі роботи з літературою, консультацій, проведення спостережень та експериментів і отримання їх результатів володіти методологією одержання відсутньої для рішення конкретної задачі інформації;
- володіти методами і прийомами генерації нових знань на основі встановлення взаємозв'язку фактів, виявлення закономірностей явищ, дедуктивних висновків тощо;
- володіти загальною технікою й методологією прийняття рішень.

Нині на ринку праці цінними є не просто професійні знання та досвід, але, насамперед, уміння вирішувати професійні проблеми, особливо в ситуаціях, що не мали аналогів в минулому. Саме тому одним з шляхів оновлення змісту професійної освіти й узгодження його з сучасними потребами, інтеграцією до європейського та світового освітніх просторів є орієнтація навчання на набуття ключових компетентностей. Цілеспрямоване набуття молоддю знань, умінь і навичок, їх трансформація в компетентності ґрунтуються виключно на свідомому виборі професії, що в подальшому сприяє особистісному розвитку людини.

У процесі дослідження даної проблеми нами встановлено існування як широкого, так і більш вузького тлумачення поняття «компетентність». У широкому сенсі компетентність в основному розуміється як ступінь зрілості людини, яка припускає певний рівень психічного розвитку особистості (навченість і вихованість) та дозволяє індивіду успішно функціонувати в суспільстві. У вузькому сенсі компетентність розглядається в якості діяльній характеристикі, тобто міри включення людини в діяльність, що передбачає володіння відповідною компетенцією і включає особисте ставлення як до самої компетентності, так і до предмета діяльності. Поняття компетенції визначається як спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу. В цьому розумінні поняття компетенції містить набір знань, навичок та ставлень, що дають змогу особистості ефективно здійснювати діяльність або виконувати певні функції, які підлягають досягненню певних стандартів у галузі професії або виду діяльності [4].

Сучасний бізнес потребує фахівця нового покоління, здатного діяти економічно (турбуватися про прибуток і фінансову стабільність

підприємства) і соціально(вирішувати проблеми суспільного і особистого характеру). Отже, вибір професії має гуртуватись на бажанні здійснювати такі дії. Свідоме ставлення до вибору професії ми розуміємо як мотивовану діяльність студентської молоді, спрямовану на ознайомлення із змістом професії, практичну апробацію своїх можливостей, оволодіння активними способами підготовки до майбутньої праці, самовиховання професійно важливих якостей.

А. Маркова вважає, що ставлення – це внутрішня позиція в оцінюванні навколишньої діяльності або іншої людини, або самого себе [2]. На думку Н. Морозової ставлення є видом інтересу, його нижчим етапом. Воно є грантом, на якому формується справжній інтерес. Виникнення ставлення Н. Морозова поєднує з переживаннями, пов'язаними із суб'єктом та його діяльністю [3].

Свідоме ставлення до вибору професії – це вмотивована спрямованість особистості на:

- усвідомлення соціального і особистісного значення вибору професії;
- оволодіння системними профорієнтаційними знаннями;
- активні способи формування професійної компетентності й практична апробація своїх можливостей;
- самовиховання професійно важливих якостей, необхідних для успішної майбутньої фахової діяльності.

Особистісний зміст проблеми вибору професії полягає у засвоєнні студентами зв'язку життєвих планів із всебічним розвитком професійної компетентності, задоволеністю працею, суспільним визнанням, фізичним, душевним і матеріальним задоволенням.

Проведені нами анкетні дослідження серед студентів Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету показали, що молодь при підготовці до вибору професії віддає перевагу читанню літератури за даною тематикою, а також ґрунтовному вивченню шкільних предметів, важливих для освоєння омріяної професії. Особливо спонукальними до вибору професії є інформація від батьків, друзів, знайомих. Результати дослідження також доводять, що вибір професії залежить від того, які навчальні заклади є в регіоні.

Результати спостережень дають нам основу стверджувати, що студентам з високим рівнем ставлення до вибору професії притаманні глибоке розуміння суспільної та особистісної значущості цього вибору, у них сформований чіткий професійний план, їм властиві системні знання в межах обраної спеціальності, уміння дати всебічну

характеристику майбутній професії, співвіднести її вимоги зі своїми потенційними можливостями. Серед дійових способів підготовки до вибору професії переважного значення набуває поглиблене вивчення тієї чи іншої сфери знань.

Студенти із середнім рівнем ставлення до вибору професії недостатньо чітко усвідомлюють суспільну та особистісну значимість цього вибору, у них сформований професійний план, але нечітко визначені шляхи його реалізації. Вони володіють інформацією про професію, але вона несистемна. Знання деяких вимог до професії поєднуються з відсутністю умінь співставити їх зі своїми можливостями. Студенти активно поповнюють знання щодо обраної сфери діяльності, проте недооцінюють роль профілюючих навчальних предметів. Їх активність в пробі сил у практичних видах діяльності носить переважно імпульсивний характер. Вони прагнуть виховати в собі певні особисті якості, проте їм не вистачає знань та наполегливості з виховання в собі необхідних для майбутньої діяльності якостей.

До найнижчого рівня свідомого ставлення до вибору професії належать студенти, які не мають уявлення про її значущість. Їм відомі тільки окремі характеристики професії. Користуються переважно споглядальними способами підготовки до фаху, проба сил у вибраному виді праці недооцінюється. Вимоги до професії їм майже невідомі.

Отже, вибір професії є складним процесом, на який впливають багато факторів (табл. 1), а саме:

- макросередовище: потреби народного господарства в кадрах;
- мікросередовище, що діє на мотиви вибору;
- особистісні особливості: інтереси, нахили, здібності, початковий рівень освітньої та професійної підготовки, вимоги до професії.

Таблиця 1

Вплив факторів на вибір професії

Потреба у професійних компетентностях за видами діяльності		
Технічні: оволодіння технікою та точними науками	Менеджерські: організація будь-якої справи на основі неординарного мислення	Математичні: оволодіння математичними методами мислення
Знання економіки є необхідним		

<p>Інтерес до науково-технічної творчості, раціоналізації, винахідництва, ноу-хау. Прагнення до освоєння нового обладнання та інструментів, засобів виробництва, креслень</p>	<p>Вміння легко знаходити контакти з людьми. Розуміння психології людини. Вміння розподілити роботу і виконання обов'язків, довести справу до завершення</p>	<p>Інтерес до математики. Вміння логічно мислити, аналізувати, прогнозувати, порівнювати, переконувати на основі математичних законів</p>
<p>Знання економіки є обов'язковим</p>		
<p>Педагогічні здібності впливу на іншу людину з метою навчання і виховання</p>	<p>Здібності до вивчення мов і літературної діяльності на основі розвинутої мови та слухової пам'яті</p>	<p>Здібності до мистецтва на основі вміння бачити прекрасне, здорового сприйняття та відчуття кольору і форми, чіткої дикції, яскравої міміки</p>

Слід зауважити, що вища школа готує молодих людей до різноманітної за своєю структурою діяльності у змінному середовищі, проте сама змінюється дуже повільно. Аналіз результатів вивчення впливу факторів на вибір професії дозволив виявити ряд суперечностей, притаманних сучасній професійній підготовці:

- між предметним характером навчання й інтегрованим характером сучасної професійної діяльності фахівця економічного профілю;
- між характером навчальних дій викладача і пізнавальними можливостями аудиторії студентів;
- між теоретичними знаннями майбутнього фахівця та його умінням їх застосовувати при розв'язанні реальних професійних завдань;
- між функціональними обов'язками посади фахівця та рівнем їх відтворення в навчальному процесі;
- між існуючим у ВНЗ навчально-методичним забезпеченням процесу професійної підготовки і реальними потребами у відтворенні в навчально-виховному процесі діючої галузевої документації;

- між свідомим засвоєнням навчальної інформації й професійною відповідальністю майбутнього фахівця за кінцеві результати праці в реальних умовах.

Висновки. Проведений аналіз свідчить, що компетентнісно орієнтований підхід став новим концептуальним орієнтиром в системі професійної орієнтації. Він настроює суспільство на швидкоплинний конкурентний ринок праці, дозволяючи співвіднести його вимоги зі своїми потенційними можливостями. Реалізація принципів компетентнісного підходу забезпечує молодь, яка має відповідні здібності, чітко сформованим професійним планом, формує фахову мотивацію й забезпечує адекватний вибір професії. Пристосування мережі навчальних закладів до вимог ринкової економіки сприяє формуванню вибору професії на основі задоволення потреб особистості та регіонів відповідно, зменшує міграційні потоки молоді за освітнім фактором у регіони з високим освітнім потенціалом, пом'якшує ситуацію у сфері працевлаштування. Компетентнісно орієнтований підхід на основі мотивів вибору професії вже в межах вищого навчального закладу відкриває можливості використання різних форм роботи для формування структури діяльності сучасного фахівця економічного профілю, його підготовки до задоволення потреб на всіх етапах життя.

Список літератури: 1. Майковська В. І. Вплив інноваційних процесів на трансформацію вищої освіти як суспільного інституту / В. І. Майковська // Науковий журнал «Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології». – 2014. – № 1 (35). – С. 227-236. 2. Маркова А. Как учат экономистов в университетах США / А. Маркова // Научный журнал «Экономические науки». – 1991. – № 1. – С. 104-110. 3. Морозова Н.Г. Учителю о познавательном интересе. – М.: Знание. – 1995. – 43 с. 4. Соснин Н. Компетентностный подход: проблемы освоения / Н. Соснин // Высшее образование в России. – 2007. – № 6. – С. 42–46. 5. Хуторской А. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. Хуторской. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

Bibliography (transliterated): 1. Maykovska V. I. Vpliv innovatsiynih protsesiv na transformatsiyu vischoi osviti yak suspil' nogo institutu / V. I. Maykovska // Naukoviy gurnal «Pedagogichni nauki: teoriya, istoriya, innovatsiyni tehnologii» – 2014. – № 1 (35). – S. 227-236. 2. Markova A. Kak uchat ekonomistov v universitetah SSHA / A/ Markova // Nauchniy gurnal «Ekonomicheskiye nauki». – 1991. – № 1. – S. 104-110. 3. Morozova N.G. Uchitel' u o poiznavatel'nom interese. – M.: Znaniye, – 1995. – 43 s. 4. Sosnin N. Kompetentnostniy podhod: problem osvoeniya / N. Sosnin // VVisshee obrazovanie v Rossii. – 2007. – № 6. – S. 42–46. 5. Hutorskoy A. Klucheviye kompetentsii i obrazovatel' niye standarti [Elektronniy resurs] /

A. Hutorskoy. — Reghim dostupu:
<http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

В.І. Майковська, Д.С. Чирков

ВИБІР ПРОФЕСІЇ ЯК ПІДРУНТЯ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Стаття присвячена проблемі свідомого ставлення до вибору професії. Наголошується, що проблеми якості професійної підготовки завжди були в центрі уваги науковців. Досліджено вимоги до рівня компетентності сучасного фахівця економічного профілю. Обґрунтовано тлумачення поняття «компетентність». Розкрито сутність ставлення як внутрішньої позиції та виду інтересу. Розглянуто рівні ставлення до вибору професії: високий, середній, найнижчий. З'ясовано фактори, що впливають на вибір професії. Проведено аналіз структури діяльності сучасного фахівця економічного профілю. Обумовлено перелік професійних компетентностей за видами діяльності.

Ключові слова: професійно-господарська діяльність, компетентність, компетенція, свідоме ставлення до вибору професії, рівень ставлення до вибору професії.

В.И. Майковская, Д. Чирков

ВЫБОР ПРОФЕССИИ КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Статья посвящена проблеме сознательного отношения к выбору профессии. Отмечено, что проблемы качества профессиональной подготовки всегда были в центре внимания ученых. Исследованы требования к уровню компетентности современного специалиста экономического профиля. Обосновано толкование понятия "компетентность". Раскрыта сущность отношения как внутренней позиции и вида интереса. Рассмотрены уровни отношения к выбору профессии: высокий, средний, самый низкий. Выявлены факторы, которые влияют на выбор профессии. Проведен анализ структуры деятельности современного специалиста экономического профиля. Обусловлен перечень профессиональных компетентностей по видам деятельности.

Ключевые слова: профессионально-хозяйственная деятельность, компетентность, компетенция, сознательное отношение к выбору профессии, уровень отношения к выбору профессии.

V.I. Maykovska, D. Chirkov

CHOICE OF PROFESSION AS A BASIS FOR THE FORMATION THE STRUCTURE OF THE ACTIVITIES OF MODERN ECONOMIC SPECIALISTS'S

Article is devoted to the problem of conscious attitude to the choice of profession. It was noted that the problem of professional training quality have always been in the focus of scientists. Requirements for the level of

competence of the modern expert of economics' profile were investigated. The interpretation of the "competence" concept was substantiated. The essence of the attitude as an internal position and the type of interest has been discovered. Levels of attitude to the choice of profession (high, medium, and the lowest) were discovered. Factors that influence on the profession choice were clarified. The analysis of the activities structure of the modern expert in economics was made. The list of professional competencies by type of activity was substantiated.

Keywords: professional and business activities, competence, competency, a conscious attitude to the choice of profession, level of attitude to the choice of profession.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2014

УДК 159.01

*А. Г. Овчар,
м. Харків, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГРУПОВОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОГРАМУВАННЯ

Общая постановка проблемы. Еще в 1932 году Э. Мейо в своем известном Хоторнском эксперименте (1924-1932) обнаружил зависимость между социально-психологическим климатом и производительностью. С тех пор мало что изменилось - чем комфортнее сотруднику, тем выше его выработка, соответственно социальные отношения в коллективе имеют такую же важную роль, как сами условия труда и зарплата. Основной задачей является изучение социально - психологического климата в группе, а также раскрытие конфликтов и моббинга как условие продуктивного развития коллектива.

Анализ исследований и публикаций: Данной проблемой занимались: Э. Мэйо «Хоторнский эксперимент» (1924-1932), Хайнц Лейманн - первый кто организовал исследование моббинг-процессов в Швеции Ж. Завьялова, Н. А Череднеченко, И.В. Тимошенко, К.Нидл, М. А. Мюррей, К.Х.Рекош, Р. Д. Шварц, И. Я. Киселёв.

Цель данной статьи это раскрытие основных психологических особенностей внутригрупповой совместимости специалистов в сфере программирования.

Необходимость усовершенствования социально – психологического климата обоснована, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической стабильности человека это связано с усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их требований к комфорту. Формирование благоприятного социально - психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество трудовой деятельности. Вместе с

тем, социально - психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива. А это, в свою очередь, связано с перспективой совершенствования организации и условий труда. Ещё в 1924 году в США Элтон Мейо начал ряд социально – психологических экспериментов, получившие потом название «Хоторнский эксперимент». Они проходили до 1932 и насчитывали три этапа, в ходе которых Э. Мэйо было доказано, что социально-психологический климат оказывает большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса. С тех пор мало что изменилось - чем комфортнее сотруднику, тем выше его выработка, соответственно социальные отношения в коллективе имеют такую же важную роль, как сами условия труда и зарплата.

Совершенствование социально - психологического климата коллектива - это задача номер один для многих современных организаций. Трудно представить современную организацию, в штате которой не было бы менеджера по персоналу. Сфера программирования и компьютерных разработок не является исключением. А если сказать точнее, то это даже некий пример для подражания. В данных организациях нанимается штат психологов и менеджеров по персоналу, задача которых создание максимально комфортных условий для персонала. А так же поиск и наём новых сотрудников, организация мероприятий, психологическая поддержка, устранение и профилактика конфликтов, и многое другое направленное на улучшение и поддержание социально – психологического климата в коллективе. При данных условиях тяжело выявить случаи моббинга, ведь вся деятельность HR-отделов (менеджеры по персоналу, психологи) направлена на удержание специалистов и обеспечения для них максимально комфортных условий.

И так, что же такое моббинг? «Моббинг - это негативные коммуникативные действия одного человека или группы людей, которые направлены против отдельного человека, происходят очень часто или на протяжении длительного промежутка времени и обуславливают отношения между преступником и жертвой. Для тех, кто его переживает, моббинг – это травма, внутренний перелом или глубокий шок, имеющий тяжелые психические последствия, начиная с проблем с концентрацией и заканчивая депрессиями и мыслями о самоубийстве» К. Колодий [1]. Таким образом, анализируя это можно сказать, что моббинг это своего рода травля или выживание сотрудника из коллектива. Моббинг бывает между сотрудниками равными по должности (по - горизонтали), а так же со стороны руководства – по – вертикали или боссинг – злоупотребление полномочиями со стороны руководителей. Причины моббинга очень разнообразны – это может быть обычная скука, страх, антипатия, зависть, а так же более серьезные причины – заниженные или завышенные требования к сотруднику, поведение руководителя, плохая коммуникация, не четкое

распределение задач, повышение по службе как стимул для конкуренции и другие.

Существуют определенные половые различия в выборе тактик моббинг атак. Женщина использует методику социальной манипуляции, например, распространение сплетен. Мужчина же, выбирает, тактику руководствуясь рациональными аргументами, такими как критика, угрозы или же предвзятость в оценивании работы. Такое разделение скорее связано с половой социализацией, которая направляет действия мужчин в производственную сферу, а женщин в социальную. Данная социализация и определяет выбор моббинг действий: женщина направлена на уничтожение социальной составляющей авторитета, а мужчина – профессиональной.

По мнению Ханца Леймана до начала процесса моббинга, определить кто жертва, а кто нападающего практически невозможно. Это выясняется лишь в процессе развития или по его окончанию. Согласно Лейману следует отказаться от употребления термина «жертва», и заменить его термином «объект моббинга». Объясняет он это тем, что термин «жертва» можно использовать исключительно по отношению к физическому или сексуальному насилию и предполагает неспособность человека к действиям, а формулировка терминологии «объект» подразумевает, что потенциально он вполне дееспособен. «Объекты моббинга» в результате нападений со стороны становятся неспособными к действиям и сомневаются в своей профессиональной и социальной компетенции. Было проведено ряд исследований для определения характеристик, которые могут быть и чаще всего присущи объектам моббинга. Как правило, объектами травли являются люди нерешительные, которые пытаются избегать конфликтов. Все данные были получены эмпирическим путем и несут достаточно спорный характер. Существует доля вероятности того что подобные качества участника моббинга являются не причиной, а следствием моббинга. Отдельные исследователи исходят из того, что люди с помощью моббинг-действия пытаются компенсировать неуверенность в себе и повысить свою самооценку. Тем не менее, исследования Ольвеуса не подтверждают эту точку зрения. Результаты исследований демонстрируют обратное: нападающие зачастую более уверенные в себе и менее боязливы[2]. Анализируя исследования можно утверждать, что на месте объекта моббинга может оказаться любой человек, все зависит от условий труда, которые бытуют в организации. Все специалисты сходятся в том, что моббинг обусловлен как ситуационными факторами, так и личными качествами жертвы и участников травли.

Самая эффективная защита от моббинга это знание о нем. Возможно, потребуются соответствующие мероприятия, доклады и лекции о моббинге, чтение книг, юридические и психологические курсы, курсы повышения квалификации, поддержка и передача знаний

в группах[1]. Знання о наличии моббинга, знание первопричин позволяет проанализировать ситуацию, а так же грамотно противостоять данной ситуации.

В Европе моббингу уделяют большое значение. Данной проблемой занимаются психологи, существуют клиники, которые специализируются на лечении жертв моббинга, консультационные центры, в которых людям помогают выходить из кризисных состояний, некоторые моббинг-сайты где можно найти поддержку. Защиту можно искать в профсоюзах, советах делового коллектива, адвокатов, медицинских учреждениях и других. Немецкие психологи постоянно рекомендуют пострадавшим от моббинга вести дневник. Работа эта требует большой внутренней дисциплины. Необходимо в деталях описывать каждодневные события, когда и что случилось, назвать участников травли и, по возможности, свидетелей, отметить проблемы со здоровьем, которые возникли из-за психологического давления и т.д. Немецкие специалисты считают, что дневник не только помогает проанализировать но и понять взаимосвязь обидчиков[3].

Анализируя всю ситуацию в Украине, очень тяжело найти компанию, в которой не было бы моббинга либо внутригрупповых конфликтов. Но некоторые компании (IT-компания) смогли внедрить у себя методики по улучшению климата в коллективе. Благодаря проводимым мероприятиям на сплочение коллектива, заботе о комфорте сотрудников – конфликтов попросту не возникает. Это можно увидеть ниже из результатов проведенных исследований.

По поставленной проблеме были проведены исследования направленные на изучение климата в коллективе, удовлетворенность работой, а так же на выявление моббинга. А именно: Опросник привлекательности труда (ПТР) - данный опросник поможет исследовать деятельность с точки зрения производственных отношений и психологического климата; тест-опросник "Уровень организационного развития" - предназначен для измерения организационной стабильности и организационной зрелости производственных подразделений, коллективов любой численности; Анкета на выявление моббинга в организации. Результаты приведены в таблицах ниже.

Таблица 1. Опросник привлекательности труда (ПТР)

№	Шкала	Реальный показатель, %	Желаемый, %	Разница, %
1	Потребность в творческой и интересной работе	94,25	91,75	2,50
2	Потребность в благоприятных условиях труда	92,75	94,50	-1,75

3	Потреба в теплих і довірливих відносинах в колективі	95,75	89,25	6,50
4	Потреба в визнанні, в особистій авторитеті	92,00	96,50	-4,50
5	Потреба в особистому розвитку	90,50	87,75	2,75
6	Потреба в особистому матеріальному і соціальному забезпеченні	77,75	87,00	-9,25
7	Потреба в принципових і вимогливих взаємовідносинах в колективі	85,25	87,25	-2,00
8	Потреба в особистому розвитку всіх членів колективу	52,25	53,25	-1,00
9	Потреба в активній життєвій позиції всіх членів колективу	86,75	87,25	-0,50
10	Потреба в хорошій організації праці	72,50	77,75	-5,25
11	Потреба в виробничих успіхах всього колективу утилітарна потреба	75,25	75,00	0,25
12	Утилітарна потреба	56,75	69,75	-13,00
13	Потреба в суспільному визнанні особистого внеску і важливості роботи колективу в цілому	94,50	92,50	2,00
14	Потреба в спілкуванні, як по "вертикалі" так і по "горизонталі".	87,33	74,67	12,67

Виходячи з результатів, наведених в таблиці 1 ми можемо зробити висновок, що в деяких випадках рівень реальної обстановки перевищує рівень бажаної. Це видно в таких шкалах як «Потреба в теплих і довірливих відносинах в колективі» - це говорить про те, що в колективі дійсно склалися теплі, дружескі відносини і конфлікти тут велика рідкість. Так же шкала «Потреба в спілкуванні, як по "вертикалі" так і по "горизонталі"» і високий показник по ній говорить, що в даному

коллективе нет проблемы во взаимодействии и коммуникации как внутри группы так и с начальством, такие понятия как моббинг и боссинг отсутствуют.

Наглядно уровень привлекательности работы можно увидеть ниже в рисунке 1.

Так же был проведен Тест - опросник "Уровень организационного развития" – коэффициент уровня организационного развития изменяется в диапазоне от -1 до +1 и его величина и знак являются основой для характеристики обследованных подразделений,



предприятий, коллективов и т.д.

Чем ближе полученный коэффициент организационного развития к +1, тем выше степень управляемости подразделения и выше эффективность управления. Согласно результатам, у 100% испытуемых был набран высокий показатель (+1), можно сделать вывод - данные компании с высоким уровнем организационного развития более устойчивы, способны быстро перестраивать свою деятельность, более успешно справляются с трудными и срочными заданиями

Таблица 3. Результаты на выявления моббинга в организации

Шкала	Высокий показатель, %	Средний показатель, %	Низкий показатель, %
Наличие моббинг-действий в организации	0,00	10,00	90,00

Согласно результатам приведенным в Таблице 3 можно сделать следующие выводы - низкий показатель по данному тесту говорит о том, что в коллективе нет травли и выживания коллег или подчиненных, что такое понятие как моббинг практически чуждо для данных организаций.

Таким образом можно сделать следующие выводы:

- такое понятие как моббинг все чаще встречается в организациях;
- жертвой моббинга может стать любой сотрудник организации.

Не имеет значение ни его пол, ни возраст;

- самая эффективная защита от моббинга – это знания о нем, а так же множество мероприятий направленных на профилактику конфликтов в группах и в организации в целом.

Несмотря на такое, довольно распространенное, явление как моббинг в организациях, его можно избежать, если проводить необходимые мероприятия, направленные на сплочение коллектива. Когда тебя окружают не просто коллеги, а друзья, тяжело найти место конфликту и тем более моббингу. А так же необходимо проводить тренинги, психологическую поддержку психологов и менеджера по персоналу, разделение труда и обязанностей – каждый занимается четко своим делом. Менеджеры по персоналу пытаются до мелочей изучить потребности сотрудника и обеспечить ему максимально комфортные условия для работы и развития, что в свою очередь увеличивает выработку и качество выполненных работ.

Исходя из проведенных исследований, на базе нескольких IT-компаний можно сделать такие выводы: благодаря тому, что проводятся такие мероприятия, в данных компаниях практически отсутствуют межличностные конфликты, не распространен моббинг. В некоторых случаях испытуемые показывали, что реальная картина удовлетворенности трудом выше, чем желаемая (Таблица 1), а это говорит о том, что человек чувствует себя максимально комфортно в данной компании.

К сожалению, подобный опыт и организация труда в компании, в настоящее время мало распространен и практикуется в большинстве случаев только в IT-компаниях и редко встречается в других организациях.

Список литературы: 1. Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления /Пер. с нем. — Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. — 368 с. — (Психологам, социологам, социальным работникам и практикам, менеджерам и специалистам по персоналу). 2. Тимошенко И. В. Социально-психологическая характеристика объектов моббинга: обзор современных зарубежных концепций [Электронный ресурс] / И. В. Тимошенко // Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право . - 2012. - № 1. - С. 79-81. 3. Чередніченко Н. А. Моббінг і булінг у трудовому процесі [Електронний ресурс] / Н. А. Чередніченко // Право і Безпека . - 2012. - № 3. - С. 285-288. 4. Лагутіна І. В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект [Електронний ресурс] / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права . - 2011. - Вип. 57. - С. 133-138.

Bibliography (transliterated): 1. Kolodey Krista. Mobbing. Psihoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya /Per. s nem. — H. :

Izd-vo Gumanitarniyiy tsentr, 2007. — 368 s. — (Psihologam, sotsiologam, sotsialnyim rabotnikam i praktikam, menedzheram i spetsialistam po personalu) 2. Timoshenko I. V. Sotsialno-psihologicheskaya karakteristika ob'ektov mobbinga: obzor sovremennyih zarubezhnyih kontseptsiy [Elektronniy resurs] / I. V. Timoshenko // VIsnik Natsionalnogo tehnicnogo unIversitetu UkraYini "KiYivskiy polItehnIchniy Institut". PolItologIya. SotsIologIya. Pravo . - 2012. - # 1. - S. 79-81. 3. CherednIchenko N. A. Mobbing i bulling u trudovomu protsesI [Elektronniy resurs] / N. A. CherednIchenko // Pravo I Bezpeka . - 2012. - # 3. - S. 285-288. 4. LagutIna I. V. Mobbing na robochomu mlstsi: pravoviy aspekt [Elektronniy resurs] / I. V. LagutIna // Aktualni problemi derzhavi I prava . - 2011. - Vip. 57. - S. 133-138.

А. Г. Овчар

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГРУПОВОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОГРАМУВАННЯ

Зроблена спроба аналізу феномена впливу міжособистісних відносин та соціально - психологічного клімату на результативність праці. Так само розглянуті чинники, що впливають на соціально - психологічний клімат в колективі, а саме конфлікти в групі і моббінг.

Ключові слова: міжособистісні відносини, соціально - психологічний клімат, конфлікт, моббінг.

А. Г. Овчар

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИГРУПОВОЙ СОВМЕСТИМОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ПРОГРАММИРОВАНИЯ

Предпринята попытка анализа феномена влияния межличностных отношения и социально – психологического климата на результативность труда. Так же рассмотрены факторы, влияющие на социально – психологический климат в коллективе, а именно конфликты в группе и моббинг.

Ключевые слова: межличностные отношения, социально – психологический климат, конфликт, моббинг.

А. G. Ovchar

FEATURES INTERGROUP COMPATIBILITY EXPERTS IN THE FIELD OF PROGRAMMING.

Attempts to analyze the impact of the phenomenon of interpersonal relationships and social - psychological climate in the productivity of work. Just consider the factors influencing the social - psychological climate in the team, namely the conflict in the group and mobbing.

Keywords: interpersonal relationships, social - psychological climate, conflict, mobbing.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 159.01

*Плоткіна О.С.,
м.Харків, Україна*

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ CALL-ЦЕНТРІВ

Актуальністю і соціальною значущістю вибраної теми є складний характер синдрому емоційного вигорання, а також різноманітність інтерпретації його причин і проявів, що вимагають пошуку дослідницьких стратегій і створення відповідного психологічного інструментарію. Вивчення синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності операторів call центрів особливо актуально в період високої конкуренції і боротьби за абонентів, які приводять до інтенсифікації професійної діяльності. Оператори call центрів багато в чому забезпечують результативність виробничої діяльності компаній, що можливо лише при високому потенціалі їх здоров'я. Сьогодні, багато компаній набирають операторів, не враховуючи, що є особи потенційно схильні до емоційного вигорання.

Дослідники (А.К. Марков, Т.В. Форманюк, В.В.Бойко, М.В. Борисов, М.Ю. Горохова, А.В. Козлова, О.Н. Доценко, Н.Е. Водоп'янова, Е.С. Старченкова, І.А. Курапова, Т.А. Ушакова, В.Н. Феофанов та інші) займа-лись дослідженням емоційного вигорання. Проблеми емоційного вигорання працівників call-центрів, на жаль, недостатньо приділяють уваги вітчизняні дослідники.

Метою дослідження є виявлення гендерних відмінностей емоційного вигорання у працівників call це-нтрів.

Для вивчення проблеми гендерних відмінностей нами були використані такі методи:

1) емпіричні: методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко, опитувальник вигора-ння К. Маслач і С. Джексон в модифікації Н.Е. Водоп'янової.

2) математичний метод з метою обробки результатів для подальшого аналізу емпіричних даних.

У дослідженні взяли участь 20 операторів call-центру у віці від 20-30 років, 10 жінок і 10 чоловіків.

Для дослідження респондентам була запропонована методика діагностика рівня професійного вигора-ння Бойка.

За результатами тесту у фазі напруги були отримані такі середні показники, які наведено у табл.1:

Таблиця 1 Середні показники напруги call-центрів (Методика В.В. Бойко)

Показники	Напруга	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволення собою	Відчуття безвихідності	Тривога і депресія
Середні показники чоловіків		7,1	3,4	3,7	4,7
Середні показники жінок		11	6,1	9,9	13,2
Уемп, р	- 78				

Симптом «переживання психотравмуючих обставин». Виявляється усвідомленням психотравмуючих чинників професійної діяльності, які важко або зовсім не усунені, що посилюється.

Як відомо, жінки більш запальні і частіше все приймають близько до серця. Отже, можна припустити, що чим більше жінка з call-центру чує негативу, тим більше він у неї накопичується в думках і вона більше на цьому зациклюється. Якщо ж говорити про чоловіків, то відомо, що вони менш сприйнятливі до негативних емоцій, не так сильно беруть до уваги негативні емоції. Симптом «незадоволеності собою». В результаті невдач або нездатності вплинути на психотравмуючі обставини, людина зазвичай відчуває невдоволення собою, обраною професією, займаною посадою, конкретними обов'язками. Не заглиблюючись в деталі, можна виділити основні причини негативного емоційного стану жінок: - Психологічна напруга у зв'язку з пригніченим відчуттям провини по відношенню до сім'ї; - Загальна фрустрація із-за підвищених вимог працедавця або із-за неефективної організації праці.

Якщо розглянути симптом «незадоволеності собою» у чоловіків, можна виділити наступні причини: - Незадоволеність роботою із-за маленької заробітної платні; - Незадоволеність роботою, тому що займають не ту позицію, яку б хотіли.

Отже, можна передбачити, що симптом "Незадоволеність собою" вище у жінок, чим у чоловіків оскільки, жінки окрім роботи повинні приділяти увагу сім'ї, домашнім проблемам. Через що у жінок може виникнути більше причин для незадоволеністю собою.

Симптом «загнаності в клітку». Коли психотравмуючі обставини дуже давлять і усунути їх неможливо, до нас часто приходять відчуття безвихідності. Симптом «загнаності в клітку» виникає в тих випадках, коли проблеми накопичуються сніговою грудкою. Як вже було сказано в даній роботі, що жінки піклуються не лише про роботу, але і про сім'ю. Стає зрозумілим, чому даний симптом у жінок може бути вище, ніж у чоловіків.

Симптом «тривоги і депресії». Виявляється у зв'язку з професійною діяльністю в особливо ускладнених обставинах, спонукаючих до емоційного вигорання як засобу психологічного захисту. Жінки часто беруть на себе дуже багато що – вони доглядають рідні, дітьми, ведуть господарство, займаються собою, працюють. Звичка поєднувати декілька складних занять відбивається і на роботі. Так, жінки частіше погоджуються виконувати додаткові обов'язки, допомогти колезі, підмінити співробітника і так далі. У результаті де виходить, що жінка витрачає сили на зайву роботу, результат якої ніяк не відбивається на її кар'єрі.

Чоловіки абстрагуються від того, що відбувається на роботі та використовують незворушність як пси-хологічний захист, щоб уберегти себе від душевних страждань. Для них, ніж менше емоцій, тим краще. Вони у всьому сумніваються і відносяться до всіх недовірливо.

За результатами тесту у фазі резистентності були отримані такі середні показники, які наведено у табл.2:

Таблиця 2 Середні показники резистентності call-центрів (Методика В.В. Бойко)

Показники	Резистентність	Неадекватного виборчого емоційного реагування	Емоційно-етична дезорієнтації	Розширення сфери економії емоцій	Редукція проф. обов'язків
Середні показники чоловіків	15,1	10,2	3,8	12,5	
Середні показники жінок	12,7	11,5	15,5	15	
Uемп, р	-				

Симптом «неадекватного виборчого емоційного реагування». Безсумнівний ознака «вигорання», коли професіонал перестає вловлювати різницю між двома принципово відмінними явищами: економічне прояв емоцій і неадекватне виборче емоційне реагування. Тобто, у більшості ситуацій жінки віддаються емоціям. На-приклад, жінка прийшла на роботу з поганим настроєм, починає спілкуватися з абоне-нтами, які негативно їй відповідають. В такому разі, жінка оператор може негативно відповісти іншому абоненту абоспівробітнику. Але заспокоївшись, жінки починають краще відноситися до оточуючих.

Якщо розмовляти про чоловіків, то вони працюють не відволікаючись на свої емоції, відносяться до абонентів та співробітників спокійно, не враховуючи свій настрій. Але якщо чоловіка вивести з себе, то він може забути про моральні принципи і тоді все відчують його міць та характер, доки його запал не вщухне.

Чоловік схоплює і оцінює ситуацію в цілому, жінка, швидше, фіксує свою увагу на дрібницях.

Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації». Він ніби поглиблює неадекватну реакцію у відносинах з діловим партнером. Нерідко у професіонала виникає потреба в самовиправданні. Жінки зазвичай набагато емоційніше чоловіків. У чоловіків прийнято стримувати свої емоції, вимагати цього від жінки безглуздо. Перепади жіночого настрою величезні.

Симптом «розширення сфери економії емоцій». Так доказ емоційного вигорання має місце тоді, коли дана форма захисту здійснюється поза професійною області - у спілкуванні з рідними, приятелями і знайомими.

Так як жінки приймають все близько до серця і більш емоційно реагують на навколишні чинники, то вони повільніше встигають відновити свої сили поки їдуть до дому з роботу.

Чоловіки ж, навпаки, менш сприйнятливі до оточуючих факторів. І тому чоловіки рідше уходять з роботи з симптом «Отруєння людьми». А якщо даний симптом у них і проявляється, то вони можуть швидше відновитися після нього.

Симптом «редукції професійних обов'язків». Термін редукція означає спрощення. У професійній діяльності, що передбачає широке спілкування з людьми, редукція проявляється у спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Тому що жінки мають більш емоційний фон, вони бистріше отримують симптом редукції професійних обов'язків. Чоловіки ж менш сприйнятливі до проблем інших, тому вони повільніше отримують цей симптом.

За результатами тесту у фазі виснаження були отримані такі середні показники, які наведено у табл. 3:

Таблиця 3 Середні показники виснаження call-центрів (Методика В.В. Бойко)

Показники	Виснаження	Емоційний дефіцит	Емоційна усунутість	Деперсоналізація	Психосоматичні і вегетативні прояви
Середні показники чоловіків		5,5	12	1,2	5
Середні показники жінок		10,6	6,6	6,5	8,7
Uemp, p	- 78				

Симптом «емоційного дефіциту». До професіоналу приходять відчуття, що емоційно він вже не може допомагати суб'єктам своєї діяльності. Не в змозі увійти в їх становище, співчувати і співпереживати, відгукуватися на ситуації, які повинні чіпати, спонукати посилювати інтелектуальну, вольову і моральну віддачу.

Жінки зазвичай набагато емоційніше чоловіків. У чоловіків прийнято стримувати свої емоції, вимагати цього від жінки безглуздо. Перепади жіночого настрою величезні.

Симптом «емоційної відстороненості». Особистість майже повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності. Її майже ніщо не хвилює, майже ніщо не викликає емоційного відгуку - ні позитивні обставини, ні негативні. Причому це не вихідний дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а придбана за роки обслуговування людей емоційна захист.

Велика спостережливість характерна для жінки в повсякденній ситуації. В ситуації ж стресу, небезпеки жінка швидше "втрачає голову", а разом з цим і спостережливість. У чоловіків в ситуації небезпеки спостережливість загострюється. Симптом «особистісної відстороненості, або деперсоналізації». Проявляється в широкому діапазоні умонастроїв і вчинків професіонала в процесі спілкування. Перш за все, відзначається повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкту професійної дії. Коли жінка без настрою, вона

бажає відсторонитися від усіх людей, має негативний настрій стосовно людей. Із-за своєї емоційності жінки частіше мають симптом особистісної відстороненості. Чоловіки ж беруть емоції в кулак і стримують себе в спілкуванні з людьми, намагаючись зробити так, щоб їх настрій не вплинув на робочу атмосферу.

Симптом «психосоматичних і психовегетативних порушень». Як випливає з назви, симптом виявляється на рівні фізичного і психічного самопочуття. Зазвичай він утворюється по умовно рефлекторному зв'язку негативної властивості. Нервова система жінок менш стійка. Тому жінка швидко переходить від одного емоційного стану до іншого.

Її здатність до миттєвого психічному перевтілення перевершує здатність чоловіка. Сукупність усіх зазначених особливостей призводить у результаті до того, що жінки краще пристосовуються до обставин, що змінюються.

Таким чином, було перевірено, дійсно лі рівень емоційного вигорання жінок перевищує рівень емоційного вигорання чоловіків. Дані дослідження перевірялися за допомогою математичного методу Мана-Уїтні.

Для цього були складені гіпотези:

Но- жінки не перевищують в достатній мірі чоловіків за рівнем вигорання.

Н1- жінки значно перевищують чоловіків за рівнем вигорання. За формулою :

$$U_{emp} = n_1 \times n_2 + \frac{nx \times (nx + 1)}{2} - Tx \quad (1)$$

було розраховано U_{emp} , яке дорівнювало: - 78.

Це свідчить про доказ гіпотези Н1.

Тобто можна зробити висновок, що рівень емоційного вигорання жінок, вище рівня емоційного вигорання чоловіків. Оскільки жінки за своєю природою більш емоційні, то вигорання у них настає швидше і в

більш яскравій формі, ніж у чоловіків.

Тому що у жінок більш високий рівень емпатії, вони близько приймають все до серця. Починають думати про дану проблему, обговорювати проблему не тільки на роботі, але і вдома.

Отже, думки зайняті проблемою, жінка стривожена, у неї слабшає рівень уваги і падає рівень працездатності. При низькій працездатності, відсутньому настрою, виникає бажання кинути все, що і призводить до ви-горання.

Другою методикою для респондентів була К. Маслач і С. Джексон в модифікації Н.Е. Водоп'янової.

За результатами тесту були отримані такі середні показники, які наведено у табл.4:

Таблиця 4 Середні показники вигорання операторів call-центрів (Методика К.Маслач)

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
Середні показники чоловіків	10,6	5,4	34
Середні показники жінок	21, 9	4,9	32,1
Uemp, p	4		

Таким чином, можна зробити припущення, що емоційний рівень виснаження жінок вище рівня чоловіків, тому що жінки більш сприятливі до емоційних врівноважень, близько сприймають все до серця, відволікаються на свої емоції та довго переживають «падіння». Чоловіки ж, навпаки, абстрагуються від своїх емоцій, переживають та працюють не зважаючи на свій емоційний стан.

Стосовно шкали деперсоналізація, припустимося, що жінки мають більший рівень емпатії і завдяки цьому чиннику їх рівень деперсоналізації менш, ніж у чоловіків. Якщо розмовляти про чоловіків, то припустимо, що чоловіки менш емоційні, тому вони не звертають увагу на проблеми співробітників та інші фактори, які завадили б в досягненні поставленої мети.

Показники по шкалі «Редукція професійних досягнень» свідчать про те, що жінки більш задоволені своєю компетентністю на роботі, ніж чоловіки. Це може бути зв'язно з тим, що жінки більш відповідально ставляться до своїх обов'язків і тому вони йдуть до своєї мети.

Таким чином, перевіримо, дійсно лі рівень емоційного вигорання чоловіків перевищує рівень емоційного вигорання жінок. Дані дослідження перевірялися за допомогою математичного методу Мана-Уїтні.

Для цього були складені гіпотези:

Но- жінки перевищують в достатній мірі чоловіків за рівнем вигорання.

H1- жінки значно не перевищують чоловіків за рівнем вигорання.

За формулою :

$$U_{emp} = n1 \times n2 + \frac{n1 \times (n1 + 1)}{2} - T_x \quad (2)$$

було розраховано Уемп, яке дорівнювало: 4.

Це свідчить про доказ гіпотези Н0.

Можна зробити висновок, що рівень емоційного вигорання чоловіків, значно не перевищує рівень емоційного вигорання жінок.

Отже, ми змогли виявити, що рівень емоційного вигорання більше у жінок та рівень емоційного вигорання чоловіків, значно не перевищує рівень емоційного вигорання жінок. З цього можна зробити висновок, що жінки більш емоційні, ніж чоловіки, більш розкуто висловлюють свої емоції. Тому вигорання у жінок настає швидше і в більш яскравій формі, ніж у чоловіків.

Список літератури: 1.Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / Бойко В.В. - СПб.: Питер, 1999. -

105 с. 2.Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Водопьянова Н.Е. - СПб., 2000. - 128 с. 3.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. / Ильин Е.П. - СПб., 2006. - 512 с.

4. Лукьянов В.В. Проблемы исследования синдрома «выгорание» и пути его коррекции у специалистов помогающих профессий / Лукьянов В.В. - Курск: КГУ, 2007. - 168с. 5. Никифоров Г.С. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Никифоров Г.С. - СПб: Речь, 2006. - 480 с.

Bibliography (transliterated): 1.Boyko V.V. Sindrom «emotsionalnogo vygoraniya» v professionalnom obschenii / Boyko V.V. - SPb.: Piter, 1999. - 105 s. 2.Vodopyanova N.E. Sindrom «psihicheskogo vygoraniya» v kommunikativnyih professiyah / Vodopyanova N.E. - SPb., 2000. - 128 s. 3.Ilin E.P. Motivatsiya i motivyi. / Ilin E.P. - SPb., 2006. - 512 s. 4. Lukyanov V.V. Problemyi issledovaniya sindroma «vyigoranie» i puti ego korrektsii u spetsialistov pomagayuschih professiy / Lukyanov V.V. - Kursk: KGU, 2007. - 168s. 5. Nikiforov G.S. Psihologiya professionalnogo zdorovya. Uchebnoe posobie / Nikiforov G.S. - SPb: Rech, 2006. - 480 s.

Плоткина О.С.

ГЕНДЕРНЫЕ ОТЛИЧИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У РАБОТНИКОВ CALL-ЦЕНТРОВ

В данной статье рассмотрены проблемы эмоционального выгорания работников call центров. Благодаря психодиагностическим методикам были рассмотрены симптомы выгорания. Данное исследование показало, что гендерные отличия эмоционального выгорания у работников call-центров существуют.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, гендерные отличия, симптомы эмоционального выгорания, call центры, эмоциональность.

Плоткина О.С.

У ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ CALL-ЦЕНТРІВ

У даній статті розглянуті проблеми емоційного вигорання працівників call центрів. Завдяки психодіагностичним методикам були

розглянуті симптоми вигорання. Дане дослідження показало, що гендерні відмінності емоційного вигорання у працівників call-центрів існують.

Ключові слова: емоційне вигорання, гендерні відмінності, симптоми емоційного вигорання, call це-нтри, емоційність.

Plotkina O.S.

**GEN-
DER DIFFERENCES OF THE EMOTIONAL BURNOUT FOR THE
WORKERS OF CALL –CENTERS**

The problems of the emotional burning down of workers of call centers are considered in this article. Due to psychological techniques were considered symptoms of burnout. This study showed that gender differences of burnout among workers call-centers exist.

Keywords: emotional burnout, gender differences, the symptoms of burnout, call centers, emotionality.

Стаття надійшла до редакції 10.11.2014

УДК 159.9

*А.В.Харченко,
м. Харків, Україна*

**ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ
І ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТАТІ ОСОБИСТОСТІ**

Постановка проблеми. Одним з інструментів, що допомагає людині орієнтуватися в повсякденно виникаючих подіях, є стереотипи. Особливої значущості набуває проблема гендерних стереотипів, які трактуються як культурно і соціально обумовлені уявлення про якості і норми поведінки чоловіків і жінок. Дослідження в області цієї проблеми стали особливо актуальними останнім часом у зв'язку з соціально-економічними умовами життя населення, які швидко змінюються, причому одним з перспективних напрямків визнається вивчення їх мінливості.

Довготривалі й складні процеси ринкової трансформації в Україні зумовлюють існування в українському суспільстві значної соціальної напруженості, погіршення соціального самопочуття населення. Як засвідчує сучасна світова практика суспільного розвитку, в його поліпшенні все більш важливу роль відіграє подолання існуючих у суспільстві негативних гендерних стереотипів [1].

Розподіл людей на чоловіків і жінок є центральною установкою сприйняття нами розходжень, наявних у поведінці і психіці людини. Багато хто вважає, що ці розходження пов'язані з генетичними, анатомічними і фізіологічними особливостями чоловічого і жіночого організму. Ідея протилежності чоловічого і жіночого зустрічається в міфах і традиціях усіх відомих суспільств, вона закріплена в

різноманітних соціальних інститутах (таких як сім'я, армія, виховні установи). Але факт тілесної розбіжності чоловіків і жінок ще не говорить про те, що саме звідси випливають усі розходження між ними. Адже крім конституціональної сторони ці розходження мають соціокультурний контекст: вони відбивають те, що тепер в даному суспільстві вважається властивим чоловікові, а що – жінці [7].

З погляду сучасних уявлень про рівні організації людської статі можна перейнятися питанням: чому саме статеві органи і їх функції виступають основною ознакою поділу людей на дві статі, якщо морфологічна стать усього лише один із чотирьох компонентів сутності людини? Цілком доречно тут виглядає точка зору прихильників теорії соціального конструкціонізму. Згідно з нею біологічна стать насправді є соціальним конструктом, в якому різноманітні рівні сексуальної організації тіла довільно побудовані у вигляді певної ієрархії. При цьому протиставлення статей гармонійно співвідноситься з ієрархічною структурою суспільства, в якій чоловіки і жінки мають різні соціальні статуси і виконують взаємодоповнюючі соціальні ролі. У рамках подібної соціальної організації і виникає установка на розгляд розходжень між чоловіками і жінками лише з погляду особливостей систем дітородіння, що, безумовно, не є беззаперечним [6].

Аналіз останніх досліджень. На сучасному етапі над питанням гендерної проблематики працює досить багато дослідників. Серед вітчизняних та зарубіжних психологів питанням гендерних стереотипів займалися: А.В.Петровський, І.С.Кльоцина, Н. А. Бердяєв, В. Ф. Ерн, В. І. Иванов, П. А. Флоренський, Д. Батлер, Ш. Берн, І.С. Кон.

Сучасна гендерна теорія не намагається заперечити існування тих або інших біологічних, соціальних, психологічних відмінностей між жінками і чоловіками.

Згідно з цією теорією, сам по собі факт відмінностей не такий важливий, як їх соціокультурна оцінка та інтерпретація, а також побудова владної системи на основі цих відмінностей.

Гендерний підхід заснований на ідеї про те, що важливі не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке надає суспільство цим відмінностям. Різноманітність соціальних характеристик жінок і чоловіків, яка наголошується в світі, і принципова тотожність біологічних характеристик людей дозволяють зробити висновок про те, що біологічна стать не може бути поясненням відмінностей їх соціальних ролей, що існують в різних суспільствах. Кожна людина є володарем безлічі психологічних рис характеру. Деякі риси є ніби

«безстатевими», універсальними, а деякі риси традиційно зв'язуються з типово чоловічою або типово жіночою психологією [4].

Гендерні стереотипи, супроводжуючи сучасний процес соціалізації, можуть дезорієнтувати, виявляючись помилковими або такими, що мало відповідають дійсності, та серйозно деформувати особистісний розвиток і міжособистісну взаємодію, а зміна цінностей і культури відносин людей закладає основу для формування нових норм і правил поведінки в сучасному світі [9].

Мета статті полягає у розгляді проблеми гендерних стереотипів у різних сферах життєдіяльності, уявлень щодо ідеального чоловіка та жінки у сучасному суспільстві, опису соціальних ролей чоловіків та жінок.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом у науці прийнято чітко розмежовувати конституціональні і соціокультурні аспекти в розрізненні чоловічого і жіночого, пов'язуючи їх із поняттями статі і гендеру. Термін «стать» фіксує біологічні розходження між людьми, обумовлені генетичними особливостями будови клітин, анатомо-фізіологічними характеристиками і дітородними функціями. Термін «гендер» вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості, які пов'язані зі статтю і сексуальністю, але проявляються лише у взаємодії з іншими людьми [5].

Яким же чином відбувається взаємодія, що формує гендерні ознаки? На думку І. С. Кльоциної, суспільство визначає засоби і межі прояву активності організму, а культура надає систему знаків, за допомогою яких людина позначає свої природні якості, наділяє їх певним змістом. Отже, культура може розглядатися як організуюча і системоутворююча ознака поведінки, те, що ми позначаємо як чоловіче або жіноче. Іншими словами, саме культурні визначення окремих людських якостей і спроможностей виступають підставою для класифікації чоловічих, жіночих або нейтральних (тобто властивих обом статям) ознак.

Таким чином, гендер може розглядатися як одна з базових характеристик особистості, що обумовлює соціальний і психологічний розвиток людини. Багатокомпонентна структура гендеру визначається чотирма групами характеристик: біологічна стать, гендерна ідентичність, гендерні норми і гендерні стереотипи [2].

Гендерна ідентичність – це аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі. Вона є однією з базових характеристик особистості, яка формується в результаті інтеріоризації чоловічих або жіночих рис, у процесі взаємодії «Я» з іншими, у ході соціалізації. Входячи в структуру соціальної ідентичності, гендерна виступає особливим її видом, який співіснує в

самосвідомості людини в єдності з уявленнями про професійний, сімейний, етнічний і інші статуси. Відомо, що гендерна ідентичність – продукт соціального конструювання. Вона починає формуватися з народження дитини, коли запускається процес гендерної соціалізації, у ході якої дитину цілеспрямовано виховують таким чином, щоб вона відповідала прийнятним у даному суспільстві уявленням про «чоловіче» і «жіноче». Саме на підставі існуючих у суспільстві еталонів формуються уявлення дитини про власну гендерну ідентичність і роль, її поведінка, а також самооцінка.

Далі відбувається процес, важливою складовою якого стає статево-рольова соціалізація. Диференціація діяльності, статусів, прав і обов'язків індивідів у залежності від їх статевої приналежності відноситься до категорії «гендерна роль». Гендерні ролі – нормативні, вони виражають певні соціальні очікування, виявляються в поведінці. Вони завжди пов'язані з якоюсь нормативною системою, котру особистість переломлює у своїй свідомості і поведінці. Частина цих норм сприймається у свідомості через засоби масової інформації і популярну літературу, ряд інших ми одержуємо безпосередньо, наприклад, у вигляді традицій, звичаїв, настановлень батьків, або зазнаючи несхвалення з боку суспільства, коли припускаємо відхилення від очікуваної статево-рольової поведінки.

Отже, гендерні стереотипи фактично можна розглядати як соціальні норми. В усіх нас є уявлення про те, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей і моделей поведінки, що переважна більшість людей притримується цієї точки зору і що звичайно ми усвідомлюємо, яка поведінка вважається правильною для представників тієї чи іншої статі. Такі стереотипи відрізняються різкою життєстійкістю. Їх укоріненість у свідомості великої частини населення сприяє відтворенню стереотипів із покоління в покоління в процесі соціалізації.

На жаль, нерідко гендерні стереотипи мають негативне забарвлення. У багатьох країнах уявлення про роль жінки суперечать активному життєвому стилю, тому значна частина жінок не схильна до самореалізації у сферах, що виходять за рамки традиційно запропонованих їм. Жінка, що проявила свою спроможність і бажає реалізувати свій потенціал, часто заходить у конфлікт з традиційними поглядами на місце жінки в суспільстві і, можливо, у конфлікт з власним уявленням про себе як про особистість. Жінки працюють і в той же час несуть велику частину обов'язків по господарству та догляду за дітьми. На шляху жінок до традиційно чоловічих високооплачуваних і високих за статусом професій поставлена велика кількість культурних, юридичних, освітніх бар'єрів [8].

Заради справедливості треба зазначити, що гендерні стереотипи можуть чинити негативний вплив не лише на жінок, але і на чоловіків. До компонентів традиційної чоловічої ролі відносять норми успішності статусу, розумової, фізичної й емоційної твердості, антижіночності. Для багатьох чоловіків повна відповідність цим нормам недосяжна, що викликає стрес і призводить до компенсаторних реакцій: обмеження емоційності, нав'язливого прагнення до змагання й успіху і т. ін. [4].

Отже, гендерні стереотипи – це спрощені, стійкі, емоційно «забарвлені» уявлення про поведінку і риси характеру чоловіків або жінок. М. Джекмен і М. Сентер довели, що ці стереотипи набагато сильніші навіть за расові. Гендерні стереотипи здатні негативно позначатися на самореалізації як чоловіків, так і жінок, виступаючи бар'єром у розвитку їхньої індивідуальності. Можна погодитися з К.А.Абульхановою-Славською, яка вважає, що самореалізація і самовираження неможливі, якщо діяльність обумовлюється лише почуттям обов'язку. У подібній ситуації не враховуються особисті інтереси, губиться відчуття «Я», формуються покірність і залежність. Подібні самовідчуття і самосприйняття не відповідають ідеям самореалізації і вільного вибору [3].

За результатами наших досліджень, у суспільстві 87,5% жінок мають психологічну стать андрогенного типу. Це означає, що їм притаманні і чоловічі і жіночі риси. У андрогіна ці риси представлені гармонійно і взаємодоповнювано. Вважається, що така гармонійна інтеграція маскулічних і фемінних рис підвищує адаптивні можливості андрогінного типу. При цьому велика м'якість, стійкість в соціальних контактах і відсутність різко виражених домінують - агресивних тенденцій у спілкуванні ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості в собі, а навпаки проявляються на тлі збереження високої самоповаги, впевненості в собі і самоприйняття. І лише 12,5% жінок мають фемінний тип психологічної статі. До типово жіночих рис традиційно відносять такі, як поступливість, м'якість, чутливість, сором'язливість, ніжність, сердечність, здатність до співчуття, співпереживання. Соціальні стереотипи фемінності менше стосуються статевих сторін особистості та успішності ділової кар'єри, але при цьому приділяють значну увагу емоційним аспектам. 96% чоловіків мають андрогенний тип психологічної статі. Андрогінна особистість має багатий набір статевої поведінки і гнучко використовує його залежно від соціальних ситуацій, котрі динамічно змінюються. Лише 4% чоловіків мають яскраво виражений маскулічний тип психологічної статі. До типово чоловічих рис традиційно відносять такі, як незалежність, напористість, домінують, агресивність, схильність до ризику, самостійність, впевненість у собі.

Жінки і чоловіки мають достатньо схоже уявлення про ідеальну жінку; пріоритет надають шкалі оцінок, до якої відносяться такі якості: не веселість - веселість, сором'язливість – безсоромність, ніжність – грубість, вітряність – вірність, чесність – хитрість, безтактність – тактичність, неакуратність – акуратність, марнотратність – бережливість, доброта – жорстокість, дурість – мудрість; шкали активності і сили знаходяться на другому місці в уявленні про ідеальну жінку. В уявленні про ідеального чоловіка у чоловіків і жінок пріоритетне місце займає шкала сили, до якої відносяться такі якості: «той, що пливе за течією» - напористість, залежність – незалежність, слабкий – сильний, нецілеспрямованість – цілеспрямованість, безвідповідальність - відповідальність; друге місце займає шкала оцінок з такими якостями: практичність – непрактичність, несправедливість – справедливість, скупість – щедрість, неакуратність – акуратність, дурість – мудрість, лицемірність – щирість, грубість – ввічливість, наївність – раціональність, доброта – жорстокість, безкультурність – культурність; на останньому місці знаходиться шкала активності з такими якостями: спокійність – агресивність, пасивність – активність, мовчазність – балакучість, неухажність – ухажність, безініціативність – ініціативність.

У чоловіків рівень гендерних стереотипів вищий в усіх сферах в порівнянні з жінками. Найбільш високий рівень гендерних стереотипів у жінок і чоловіків проявляється в сфері психологічних особливостей, до якої входять такі стереотипи: в любовних відносинах чоловік головний; жінки більш емоційні, ніж чоловіки; всі чоловіки зраджують; жінки частіше йдуть на компроміс; чоловік не повинен плакати; зовнішність жінки важливіша її внутрішнього світу; у жінок своя логіка; жінки – слабка стать; чоловіки люблять математику і науку; чоловіки легко приймають рішення; жінки краще водять авто; чоловік повинен бути сильним; справжнього чоловіка прикрашають справжні вчинки; чоловіки думають про секс частіше; ніж жінки, чоловіки бояться сильних жінок; жінки не можуть жити без шопінгу; чоловіки – великі діти; жінки і серіали – одне ціле. Найменший показник в соціальній сфері з такими гендерними стереотипами, як: нерівність статей вигідна чоловікам; жінкам вигідна нерівність статей; чоловіки мають більше прав, ніж жінки; жінки повністю матеріально залежать від чоловіків; призначення жінки – бути матір'ю і дружиною; жінка повинна орієнтуватись на духовні цінності; чоловік утримує сім'ю; жінка і шкідливі звички – несумісні речі. У чоловіків показник гендерних стереотипів в професійній сфері значно вищий в порівнянні з жінками.

До найбільш поширених функцій, виконуваних гендерними стереотипами, відносяться:

1. Пояснення. Функція застосовується для інтерпретування поведінкових реакцій чоловіків і жінок на підставі поширених в соціумі гендерних стереотипів про характеристики маскулітності/фемінності.

2. Регулювання

Функція розрізняє нормативи поведінки представників різних статей. Це стосується майже всіх фактів повсякденності, наприклад, дотримання правил дорожнього руху.

3. Диференціація

Функція не є власне гендерною, диференціююча функція - загальна для всього комплексу соціальних стереотипів. Вона служить для розподілу окремих індивідів у соціальні групи на базі усереднених загальних ознак. У нашому випадку - це розподіл людей в дві глобальні групи чоловіків і жінок. При цьому загальні, об'єднуючі ознаки стирають приватні відмінності між конкретними особистостями, а відмітні ознаки між групами максимізуються. Наприклад, градація груп чоловіків і жінок часто ґрунтується на різниці в соціальному статусі: у чоловіків статус високий, у жінок - низький. І навіть якщо окремі члени різних груп займають дуже близькі статусні позиції, відмінності між ними максимально зростають.

4. Ретрансляція

Цю функцію здійснюють традиційні інститути, відповідальні за соціалізацію. Агенти, що включають членів групи в культуру даного соціуму (сім'я, освітні установи, колективи однолітків, твори мистецтва, література та ЗМІ), беруть участь одночасно у формуванні, транслюванні, закріпленні гендерних стереотипів.

5. Захист (або виправдання)

Функція найбільш консервативна, на погляд деяких соціологів гендерні стереотипи, що виконують цю негативну функцію, по суті, виправдовують існуючу в суспільстві дискримінацію за статевою ознакою, зберігаючи незмінним стан речей, наявний на даний момент. Як приклад можна привести вмотивоване біологічними факторами нерівність жінок і чоловіків у сім'ї та професійній сфері.

Висновок. Гендерні стереотипи, виконуючи одночасно всі вищезазначені функції, знаходять важливе значення при формуванні, «конструюванні» статево - рольової поведінки людини в соціальних групах. Стереотипи впливають на оцінку особистості з боку суспільства і самооцінку, багато в чому залежить від виправдання очікувань

суспільства, сформульованих гендерними схемами і клішованими сценаріями поведінки.

Гендерні стереотипи, супроводжуючи сучасний процес соціалізації, можуть дезорієнтувати, виявляючись помилковими або такими, що мало відповідають дійсності, та серйозно деформувати особистісний розвиток і міжособистісну взаємодію, а зміна цінностей і культури відносин людей закладає основу для формування нових норм і правил поведінки в сучасному світі.

Література: 1. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпритации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологи // Вопросы психологи. – 1996. – №1. – С.131-143. 2. Батлер Дж. Гендерное беспокойство / Антология гендерной теории [сборник переводов]. – Мн.: Прописи. – 2000. – С.297-346. 3. Берн Ш.М. Гендерная психология. – СПб.: Нева, 2001. – 320 с. 4. Иванова Е. Гендерная проблематика в психологии \ Введение в гендерные исследования. Ч.1: Учебное пособие. - Харьков, 2001. – С.312-345. 5. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика. – СПб., 2004. – 403 с. 6. Павленко В.Н. Представления о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологи. – 2000. – №1. – С.136-145. 7.Чекалина А.А. О влиянии родительских установок на формирование гендерной идентичности ребёнка / Мир психологии. – Москва-Воронеж, 2004.– №2 (38). – С.106-113. 8. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М., 1996. – 344 с. 9. Ядов В.А Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности // Социальная идентификация личности. – М., 1993. – С.7-23.

Bibliography (transliterated): 1. Antonova N.V. Problema lichnostnoj identichnosti v interpritacii sovremennogo psihoanaliza, interakcionizma i kognitivnoj psihologii // Voprosy psihologi. – 1996. – №1. – S.131-143. 2. Batler Dzh. Gendernoe bespokojstvo / Antologija gendernoj teorii [sbornik perevodov]. – Mн.: Propilei. – 2000. – S.297-346. 3. Bern Sh.M. Gendernaja psihologija. – SPb.: Neva, 2001. – 320 s. 4. Ivanova E. Gendernaja problematika v psihologii \ Vvedenie v gendernye issledovanija. Ch.1: Uchebnoe posobie. - Har'kov, 2001. – S.312-345. 5. Klecina I.S. Psihologija gendernyh otnoshenij: Teorija i praktika. – SPb., 2004. – 403 s. 6. Pavlenko V.N. Predstavlenija o sootnoshenii social'noj i lichnostnoj identichnosti v sovremennoj zapadnoj psihologii // Voprosy psihologi. – 2000. – №1. – S.136-145. 7.Chekalina A.A. O vlijanii roditel'skih ustanovok na formirovanie gendernoj identichnosti rebjonka / Mir psihologii. – Moskva-Voronezh, 2004.– №2 (38). – S.106-113. 8. Jerikson Je. Identichnost': junost' i krizis. – M., 1996. – 344 s. 9. Jadov V.A Social'nye i social'no-psihologicheskie me-

hanizmy formirovaniya social'noj identichnosti // Social'naja identifikacija lichnosti. – M., 1993. – S.7-23.

Анастасія Харченко

ОСОБЛИВОСТИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ І ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТАТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглядається проблема взаємозв'язку гендерних стереотипів та психологічної статі, особливості формування, поширення та функції гендерних стереотипів. Досліджується найбільш поширений вид психологічної статі серед чоловіків та жінок. Подано результати експериментальної перевірки прояву гендерних стереотипів в різних сферах життєдіяльності.

Ключові слова: гендерні стереотипи, психологічна стать, гендерна ідентичність.

Анастасія Харченко

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОЛА ЛИЧНОСТИ

В статье рассматривается проблема взаимосвязи гендерных стереотипов и психологического пола, особенности формирования, распространения и функции гендерных стереотипов. Исследуется наиболее распространенный вид психологического пола среди мужчин и женщин. Представлены результаты экспериментальной проверки проявления гендерных стереотипов в различных сферах жизнедеятельности.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, психологический пол, гендерная идентичность.

Anastasiia Kharchenko

FEATURES RELATIONSHIP OF GENDER STEREOTYPES AND PSYCHOLOGICAL SEX PERSONALITY

The problem of the relationship of gender stereotypes and psychological sex, especially the formation, distribution and function of gender stereotypes. We investigate the most common form of psychological articles for men and women. The results of experimental verification manifestation of gender stereotypes in different spheres of life.

Keywords: gender stereotypes, psychological gender, gender identity.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2014

УДК 159.1

Шульга А.В.,

г. Харьков Украина

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ВЫБРАННОЙ ПРОФЕССИЕЙ БУДУЩИМИ ИНЖЕНЕРАМИ

Постановка проблеми. Современный 21 век характеризується величезним технічним прогресом, який стосується всіх сфер життєдіяльності людини. Існує велика кількість програм, які виконують необхідні розрахунки, моделюють ситуації і об'єкти, задані замовниками; технологій, які спрощують життя суспільства, роблячи її більш гнучкою, організованою і різноманітною; машин, які виконують визначені дії замість людини, економлячи таким чином їх ресурси. Крім того, до позитивних результатів швидкого технічного розвитку можна віднести — можливість швидкого пошуку інформації, самоосвіти, легкість в налагодженні зв'язків з необхідними людьми, збереження матеріальних засобів і власних сил, великі можливості трудоустроювання. Нарядом з цим, науковці виділяють інший полюс технічного прогресу: негативний — глобальне забруднення навколишнього середовища, захворюваність, викликана шкідливим впливом випромінювання на людський організм, швидкі темпи появи нових знань, які важко охопити, «механізація мислення» за заданими схемами. Поява великої кількості різних професій, спеціальностей і можливостей дає право вибору, але веде до втрати його якості, тобто важко зрозуміти, що викликає найбільший інтерес; де буде можливість проявити свої здібності; якій професійній ідеї присвячувати свою життя. Відповідь на ці питання сприяє підвищенню рівня задоволеності вибраною професією і продуктивності діяльності, в будь-якому віці людина не перебувала. Цим обумовлено актуальність вивченої нами проблеми.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Вивченням задоволеності професією в вітчизняній психології займалися А.А.Рєан, А.К.Маркова, Н.В.Кузьміна, Т.В.Кудрявцев, В.А.Ядов. Великий внесок у вивчення задоволеності працею внесли такі вчені, як К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, , Э. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, А.Г. Здравомыслов, В.С. Магун, В.А. Мансуров, Е.Ф. Молевич, В.Д. Патрушев, і др. Проблемою професійного становлення особистості, зокрема, виявленням передумов розвитку особистості спеціаліста, виділенням факторів професійного зростання займалися А.А. Бодалев, Е.А. Клімов, А.А. Деркач, Л.К. Маркова, Э.Ф. Зеєр, Д. Максименко і др., розробкою принципів професійної підготовки - А.Ф. Бондаренко, Н.В. Чепелева, Т.С. Яценко, А.П. Саннікова, В. Ложкин і др. Взаємозв'язок самореалізації і задоволеності представили В. Франкл, Э. Фромм, К. Роджерс, А. Маслоу, К.А. Абульханова-Славська. Ми бачимо достатню розробаність проблеми задоволеності працею, але при цьому, такий аспект як задоволеність вибраною професією студентами мало вивчений, незважаючи на те, що він має велике вплив на майбутню трудову діяльність.

Цель статьи. Теоретический анализ и систематизация научных знаний о профессиональном становлении личности и выявление социально — психологических факторов удовлетворённости выбранной профессией будущими инженерами.

Изложение основного материала. Согласно толковому словарю русского языка Д.В. Дмитриева, инженер — это человек с высшим техническим образованием, который использует технические знания и навыки, чтобы разрабатывать, конструировать машины, производственное оборудование и т. д. [6]. Иной словарь указывает на то, что инженером в наше время называют человека, занимающегося определенным родом деятельности, профессией [7].

Если обратиться к истокам данного определения, в переводе с латинского «инженер» (*ingenium*) трактуется как врожденная способность, ум, изобретательность.

В данной статье, инженер понимается как специалист, получивший высшее образование, который обладает высокой культурой, соблюдает морально — этические принципы общества, разбирается в технике и технологиях своей сферы деятельности, понимает экономику и организацию производства, обладает способностью изобретательства, творческим подходом к деятельности. Это широкое понятие, отвечающее требованиям современного мира относительно личности квалифицированного сотрудника. Инженер — это специалист, обладающий глубокими знаниями в своей профессиональной деятельности и способностью их применять на практике. Основной задачей образовательного процесса является «взращивание» таких инженеров.

Реализация данной задачи — это довольно сложный процесс, имеющий разноуровневые требования как к участникам образовательного процесса, так и к тем, кто вне его. Но самым главным субъектом, от которого зависит профессиональное становление человека, является он сам. Для этого необходимо иметь значительные волевые усилия — настойчивость и целеустремленность, самостоятельность, решительность, выдержка и самообладание, и самое главное — желание достичь определённых результатов, интерес к выбранной профессии. Однако, так как волевые процессы, желания и интересы формируются, развиваются и корректируются в ходе возрастного развития человека, начиная с рождения и до самой смерти, необходимо учитывать факторы, определяющие данное развитие и направляющие его. Изучение таких факторов является важной и неотъемлемой составляющей для успешной подготовки будущих инженеров. Отсюда задача родителей, педагогов, психологов, социальных работников и т. д. — способствовать развитию профессиональной осознанности школьника к моменту поступления им в профессиональное учебное заведение.

Удовлетворённость профессией – это субъективная оценка позиции индивида в отношении его специальности, вида трудовой деятельности, занятий. Исследования А.А. Реана показывают зависимость удовлетворённости профессией от количества лет обучения в ВУЗе: максимальная - на I курсе, а в дальнейшем имеет тенденцию к незначительному снижению. Интерпретация этого факта различна: указываются как объективные причины (уровень преподавания в конкретном вузе), так и субъективные (по мере учебы выявляются теневые стороны будущей специальности). Однако, несмотря на то, что удовлетворенность профессией на выпускном курсе ниже, чем на I курсе, она не принимает отрицательных значений [3]. Схожее исследование было проведено А.В. Юпитовым и А.А. Зотовым, которые выявили, что свою специфическую деятельность выбирают I курс - 53,6% учащихся, 3-й - 25,5%, 5-й - 44,6%, что связано с переосмыслением особенностей профессиональной деятельности [8].

Вервейко И., Разуваева Т.Н. также выявили, что по шкале удовлетворенности избранной профессией имеется тенденция к спаду значений у студентов от первого курса к четвертому. В ходе беседы было выявлено, что ожидания первокурсников по поводу выбранной профессии зачастую гиперболлизированы. К последующему курсу зачастую ожидания не оправдываются, что приводит к снижению уровня удовлетворенности избранной профессией. По шкале удовлетворенность взаимодействием с преподавателями возникает похожая ситуация: студенты первокурсники проецируют свой опыт общения с учителями в школе на преподавателей вуза. Это значит, что у первокурсников существует некоторая установка на образ преподавателя как «близкого друга», постоянного соратника. К последующему курсу студенты меняют своё отношение к преподавателям и теперь воспринимают их как наставников, но также они теряют возможность близкого общения с преподавателем, что было возможно в школе. Это приводит к снижению уровня удовлетворенности взаимодействия с преподавателями [1].

Противоположные результаты исследования удовлетворённости профессией выявили Е.И. Рогов, А.Н. Симченко, изучая её у студентов - психологов. У студентов первого курса оказался невысокий общий уровень удовлетворенности профессией ($K_3=0,2$). При этом, для студентов – психологов наиболее позитивное значение имели такие факторы, как работа с людьми ($K_3=0,8$) и возможность самосовершенствования ($K_3=0,6$). Негативное отношение респондентов вызывали следующие факторы: переутомление от работы ($K_3= -0,3$),

небольшая зарплата ($K_3 = -0,4$) и частый контакт с людьми ($K_3 = -0,1$). У студентов третьего курса уровень удовлетворенности профессией значительно выше ($K_3 = 0,5$), но позитивное значение имели такие факторы, как работа с людьми ($K_3 = 0,95$), возможность самосовершенствования ($K_3 = 0,9$), соответствие работы способностям ($K_3 = 0,8$), возможность достичь социального признания и уважения ($K_3 = 0,77$), необходимость постоянного творчества на работе ($K_3 = 0,62$) и соответствие работы характеру ($K_3 = 0,63$). Негативную реакцию третьекурсников вызывают небольшая зарплата ($K_3 = -0,05$) и частый контакт с людьми ($K_3 = -0,2$). Полученные данные свидетельствуют об изменении уровня удовлетворенности студентов выбранной профессией при обучении в вузе в лучшую сторону и о увеличении понимания собственных способностях и возможностях.

Кроме того, интересным является то, что представления об объекте деятельности (активности образа, четкости образа) у студентов третьего курса выше, чем у студентов первого курса. Профессиональные представления на первом курсе являются весьма упрощенными, схематичными, не отражающими специфики профессии, они недостаточно отчетливы и целостны. На этапе погружения в учебно-профессиональную деятельность профессиональные представления характеризуются достаточной полнотой, целостностью, яркостью и отчетливостью [4].

Исследования влияния профессиональной направленности личности, согласно Е. А. Климову, на удовлетворённость профессией показало положительную корреляцию, а значит совместимость характерологических особенностей личности и требований в профессии повышают уровень удовлетворённости профессией. Но тут стоит учитывать, что профессиональные интересы личности и её мотивация, целеустремлённость даже при несоответствии направленности личности и сферы деятельности (например «человек-техника» в сфере «человек – человек») существенным образом влияют на удовлетворенность профессией, а следовательно, на продуктивность обучения [3].

Исследование И. А. Медведевой о взаимосвязи мотивов поступления в ВУЗ с удовлетворенностью профессиональным выбором студентов, показало следующие результаты:

- удовлетворенность профессией, формирующаяся в ходе учебно-профессиональной деятельности студентов, значимо связана с мотивами выбора профессии;
- удовлетворенность профессиональным выбором и учебная успешность, отражающаяся в высоких показателях учебно-

практической деятельности студентов, в большей степени выявлена у студентов с учебно-познавательной мотивацией обучения (72 %);

- профессиональные мотивы обеспечивают высокие показатели удовлетворенности профессиональным выбором (65%). Однако влияние этой группы мотивов на удовлетворенность профессией достаточно уязвимо в том случае, когда интерес к профессии строится без учета достоверной информации о ней;

- социальные мотивы поступления в вуз менее всего обеспечивают удовлетворенность будущей профессией (46%) [2].

Интересное исследование было проведено Е.И. Середой и К.С. Рябовой, касаемо изучению зависимости удовлетворённости выбранной профессией от субъективного благополучия студентов. Так, они выявили, что удовлетворённость учёбой и профессией зависит от положения студента в группе, от его отношения к учебной группе, от условий учебного процесса, от своего состоянием во время учебы, от отношения с преподавателями, профессионального выбора и межличностных отношений. Это говорит о том, что профессиональная и учебная деятельность студента тесно связана с личностным переживаниями, с взаимоотношениями с окружающими его людьми [5].

Таким образом, мы видим, что к факторам, влияющим на удовлетворённость выбранной профессией относятся:

- профессионально – познавательные мотивы выбора профессии;

- хорошая информированность об особенностях выбранной профессии, о её достоинствах и недостатках, о возможных сложностях;

- знание своих личностных характеристик, особенностей развития познавательных процессов (например преобладание математических способностей над творческими) и их соответствие выбранной профессии;

- наличие стойкого интереса к выбранной профессии (даже при несовпадении характерологических качеств студента с требуемыми данной профессией, данный фактор может оказывает существенное влияние на уровень удовлетворённости профессией);

- знание того, что полученная информация в высшем учебном заведении будет необходимой или полезной в работе, умение применять теорию на практике;

- хорошие или удовлетворительные условия учебной деятельности;

- налаженные взаимоотношения с однокурсниками, преподавателями;

- успешность учебной деятельности. Данный фактор представляет следующую взаимосвязь – чем больше студенту нравится профессия, тем лучше он старается учиться, чтобы усвоить как можно больше информации; и наоборот – чем лучше студент учится, тем больше он осознаёт себя как специалист и, соответственно, уровень удовлетворённости профессией повышается.

Исходя из вышесказанного, можно выделить основные социально – психологические факторы удовлетворённостью профессией

– мотивы выбора профессии, наличие профессионально важных качеств у студента, знание особенностей профессии, психологический климат в коллективе, межличностные отношения, условия обучения, практика. Это говорит о том, что уровень удовлетворённости профессией можно предугадать заранее, определивши позицию каждого фактора для студента. И, для того, чтоб удовлетворённость была высокой, студент с интересом изучал предметы, стремился к самообучению и хотел стать квалифицированным специалистом – инженером, необходимо начинать работать с ним ещё до поступления в ВУЗ. Данная работа может носить характер профориентации в школе и в дошкольных учреждениях. При этом имеется в виду не только проведение исследования профессиональной направленности и учебной мотивации 9-ти и 11-ти классников, распределение их по специализированным классам, а работа со всеми возрастными категориями учеников. Для этого необходимо учитывать их ведущую деятельность, согласно возрасту и зоны актуального и ближайшего развития. В программу профориентации должно входить:

- знакомство учеников с различными профессиями, как с самыми распространёнными, так и с малоизвестными, с престижными и непрестижными, с высокооплачиваемыми и не являющимися таковыми, требующими больше физической или умственной нагрузки и т.д.;
- знакомство учеников с представителями различных профессий, при этом ими могут быть не только приглашенные специалисты, но и родители школьников;
- комплексное изучение психологических и физиологических качеств каждого ученика, его предпочтений, целей, хобби и последующее составление «списка» возможных подходящих профессий;
- информированность каждого об интересующих его профессиях, максимальное раскрытие различных их аспектов;
- экскурсии на возможные предприятия, организации как реальные, так и в виде презентаций.

Так, мы обозначили лишь небольшую часть возможных работ со школьниками для обеспечения их возможностью быть уверенными в выборе будущей профессии. Важным является стремление представителей, организующих учебный и воспитательный процесс, сформировать профессиональное сознание каждого ученика, чтобы обеспечить этим высокую удовлетворённость выбранной профессией. Профориентация должна быть ненавязчивой, интересной для всех участников учебного процесса. Механизация данной программы, выполнение её «для галочки» может привести к обратным результатам. Это относится и к учебному процессу в высших учебных заведениях. Кроме предоставления комфортных условий и преподавания необходимых для каждой специальности предметов, повышению удовлетворённости профессией может способствовать предоставление практических знаний об особенностях труда в данной профессии;

проведение исследований по определению профессионально важных качеств студентов, психологического климата в коллективе, и работ, направленных на улучшение этих позиций. Проблема состоит в том, кого назначить ответственным за выполнение указанных работ с точки зрения финансовой сферы. Материальное разрешение этого вопроса не входит в рамки нашего исследования, но с психологической точки зрения заниматься «вращиванием» профессионального сознания ученика (и студента) должны все участники образовательного процесса, в том числе родители или опекуны, непосредственно сам учащийся.

Выводы. Анализ научных источников позволил систематизировать теоретические знания и результаты экспериментальных исследований проблемы удовлетворённости выбранной профессией будущими инженерами и выявить социально — психологические факторы удовлетворённости выбранной профессией будущими инженерами. Так, инженер - специалист, получивший высшее образование, соблюдающий морально — этические принципы общества, разбирающийся в технике и технологиях своей сферы деятельности, понимающий экономику и организацию производства, обладающий творческим подходом к деятельности. К факторам удовлетворённости профессиональным выбором относятся доминирование профессионально — познавательных мотивов при выборе профессии, знание особенностей выбранной профессии, хорошие условия учебной деятельности, налаженные взаимоотношения с однокурсниками, преподавателями, наличие практических знаний. Важным аспектом, повышающим удовлетворённость выбранной профессией, является профориентационная работа с учащимся до поступления в ВУЗ. Учитывая это, у студента возрастают шансы стать не просто работником, а инженером, который понимается как идеальным сотрудником XXI века.

Список литературы: 1. Вервейко И.Н. Взаимосвязь удовлетворенности учебной деятельностью и притязаний студентов ВУЗа / И.Н. Вервейко, Т.Н. Разуваева, А.В. Внуконская, Т.В. Хазова // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. - №8. – С.67-68. 2. Медведева И.А. Связь мотивов поступления в вуз с удовлетворенностью профессиональным выбором студентов образовательных учреждений различного типа и профиля профиля : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Медведева Ирина Александровна. – Пенза, 2003. - 187 с. 3. Реан А.М. Психологический анализ проблемы удовлетворенности избранной профессией / А.М. Реан // Вопросы психологии. – 1988. - №1. - С. 83-88. 4. Рогов Е.И. Значение профессиональных представлений в адаптации студента к обучению в вузе / Е.И. Рогов, А.Н. Симченко // Психология образования в XXI веке - теория и практика : междунар. конф. 14 – 16 сент. 2011 г. : тезисы докл. – Волгоград, 2011. – С.207 – 210. 5. Серeda Е.И. Удовлетворённость профессиональным обучением как компонент субъективного благополучия студентов ВУЗа / Е.И. Серeda, К.С. Рябова

// Вестник Псковского государственного университета. – 2013. - №3. – С.171 – 176. 6. Толковый словарь русского языка Дмитриева Д. В. / [авт. Дмитриев Д.В. и др.]. – СПб. : Астрель, 2003. - 1584 с. 7. Этимологический словарь русского языка / [авт. Семенов А.В.]. – М. : ЮНВЕС, 2003. – 704 с. 8. Юпитов А.В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов / А.В. Юпитов, Зотов А.А. // Социологические исследования. - 1997. - №3. - С.84-92.

Bibliography (transliterated): 1. Vervejko I.N. Vzaimosvjaz' udovletvorennosti uchebnoj dejatel'nost'ju i pritjazanij studentov VUZa / I.N. Vervejko, T.N. Razuvaeva, A.V. Vnukovskaja, T.V. Hazova // Mezhdunarodnyj zhurnal jeksperimental'nogo obrazovanija. – 2011. - №8. – S.67-68. 2. Medvedeva I.A. Svjaz' motivov postuplenija v vuz s udovletvorennost'ju professional'nym vyborom studentov obrazovatel'nyh uchrezhdenij razlichnogo tipa i profilja profilja : dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.05 / Medvedeva Irina Aleksandrovna. – Penza, 2003. - 187 с. 3. Rean A.M. Psihologicheskij analiz problemy udovletvorennosti izbrannoj professiej / A.M. Rean // Voprosy psihologii. – 1988. - №1. - S. 83-88. 4. Rogov E.I. Znachenie professional'nyh predstavlenij v adaptacii studenta k obucheniju v vuze / E.I. Rogov, A.N. Simchenko // Psihologija obrazovanija v XXI veke - teorija i praktika : mezhdunar. konf. 14 – 16 sent. 2011 g. : tezisy dokl. – Volgograd, 2011. – S.207 – 210. 5. Sereda E.I. Udovletvorjonnost' professional'nym obucheniem kak komponent sub#ektivnogo blagopoluchija studentov VUZa / E.I. Sereda, K.S. Rjabova // Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2013. - №3. – S.171 – 176. 6. Tolkovyj slovar' russkogo jazyka Dmitrieva D. V. / [avt. Dmitriev D.V. i dr.]. – SPb. : Astrel', 2003. - 1584 s. 7. Jetimologicheskij slovar' russkogo jazyka / [avt. Semenov A.V.]. – M. : JuNVES, 2003. – 704 s. 8. Jupitov A.V. Issledovanie situacii professional'nogo samoopredelenija studentov / A.V. Jupitov, Zotov A.A. // Sociologicheskie issledovanija. - 1997. - №3. - S.84-92.

Шульга А.В.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ ВЫБРАННОЙ ПРОФЕССИЕЙ БУДУЩИМИ ИНЖЕНЕРАМИ

Статья посвящена рассмотрению и систематизации результатов исследований удовлетворённости выбранной профессией студентов различных специальностей. Рассмотрены факторы, влияющие на удовлетворённость профессиональным выбором. Описаны возможные методы, способствующие профессиональному самоопределению школьников и повышению уверенности в правильности выбора профессии у студентов.

Ключевые слова: удовлетворённость профессией, будущий инженер, факторы удовлетворённости, профессиональное самоопределение, профориентация.

Шульга А.В.

СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ОБРАНОЮ ПРОФЕСІЄЮ МАЙБУТНІМИ ІНЖЕНЕРАМИ

Стаття присвячена розгляду та систематизації результатів досліджень задоволеності обраною професією студентів різних спеціальностей. Розглянуто чинники, що впливають на задоволеність професійним вибором. Описані можливі методи, що сприяють професійному самовизначенню школярів та підвищенню впевненості в правильності вибору професії у студентів.

Ключові слова: задоволеність професією, майбутній інженер, фактори задоволеності, професійне самовизначення, профорієнтація.

Shulha A.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL SATISFACTION FACTORS OF CHOSEN PROFESSION BY FUTURE ENGINEERS

The article is devoted to consideration and systematization the results of satisfaction surveys of chosen profession by students of different specialties. Describes the factors that affect to the satisfaction of professional choice. Describes the possible methods that promote professional self-determination of schoolchildren and increase confidence in the correctness of the choice of profession among students.

Keywords: profession satisfaction, the future engineer, the factors of satisfaction, professional self-determination, career guidance.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2014

УДК 159.01

И. С. Шульга

г. Харьков, Украина

СОЦИАЛЬНЫЕ ЯВЛЕНИЯ НА УРОВНЕ ПЕРВИЧНОЙ ГРУППЫ – СЕМЬЯ

Общая постановка проблемы: актуальность детско – родительских отношений, влияющих на воспитание ребёнка в полной и неполной семье остается неизменно острой.

Наша работа направлена на исследование стиля воспитания детей в полной и неполной семьях.

Анализ исследований и публикаций по проблеме: авторы, занимавшиеся данной проблематикой полных и неполных семей в отечественной психологии исследования в этой области занимались учёные Э. Г. Эйдемиллер, В. Юстицкис, Н. Аккерман, А. И. Захаров, В. С. Мухина, а также изучением личностных особенностей детей из неполных семей, Л. И. Захарова, И. С. Кона, А. С. Спиваковский, И. О. Смирнова, В. С. Собкина, И. Лангмейера и многие другие.

Цель статьи: исследовать взаимосвязь воспитания у детей у полных и неполных семей.

Изложение основного материала: семейное воспитание - более или менее осознаваемые усилия, предпринимаемые старшими членами семьи, которые направлены на то, чтобы младшие члены семьи соответствовали имеющимся у старших представлениям о том, каким должен быть и стать ребенок, подросток, юноша. Но прежде чем

перейти к основной теме, мы хотели бы определить что же является собой воспитание. Первое, что характеризует семью, как фактор воспитания, - это ее воспитательная среда, в которой естественно организуется жизнь и деятельность ребенка. Известно, что человек уже с младенческого возраста развивается как существо социальное, для которого среда является не только условием, но и источником развития. Взаимодействие ребенка со средой, и прежде всего с социальной средой, микросредой, усвоение им "созданной человечеством культурой" (А.Н. Леонтьев) играют первостепенную роль в его психическом развитии, становлении его личности. В этом определении мы раскрываем одновременно два понятия. Семья как малая социальная группа и социализация, как становление личности. Полная семья – наиболее полноценный тип семьи с наличием обоих родителей и детей. Такая семья есть основа общественного благоустройства. Однако «полной» она может быть названа при наличии следующих условий: полноценное исполнение супругами своих функций по отношению друг к другу, семье в целом и детям: взаимопонимание, взаимопомощь, взаимодействие членов семьи. Полезно следовать советам педагога-гуманиста В.А.Сухомлинского, призывающего взрослых ощущать в себе детство, мудро относиться к проступкам ребенка, верить, что он ошибается, а не нарушает с умыслом, защищать его, не думать о нем плохо, не ломать детскую инициативу, а исправлять и направлять ее, помня, что ребенок находится в состоянии самопознания, самоутверждения, самовоспитания [1]. Ведь как говорил А. Макаренко в «Книге для родителей» развил мысль о том, что воспитание ребёнка в семье – это не только личное дело родителей, но процесс, имеющий непосредственно выход на общество: плохо воспитанные дети – это горе и слёзы для семьи, и для страны в целом. Очевидно, что в неполной семье подросток рискует оказаться в психологически сложной ситуации. Если в семье один родитель, то он несет бремя за двоих, вся тяжесть воспитания, а также материального обеспечения детей лежит на нем. Вдова, разведенная женщина или незамужняя мать, чаще всего, старается предоставить своим детям наиболее благополучные условия жизни. Однако для этого она должна максимально включаться в трудовой процесс, в связи с чем, времени на воспитание детей у неё остаётся гораздо меньше, чем в полной семье.

Факторы, влияющие на воспитание в неполной семье.

Для более точной характеристики неполной семьи необходимо учитывать следующие факторы, психологически воздействующие на детей:

1. Кто отсутствует в семье, как долго, в каком возрасте был ребенок, когда не стало отсутствующего родителя, был ли он кем-нибудь заменен, какова была личность, утраченного родителя и какова личность присутствующего родителя и, главное, - какова личность ребенка.

2. Каков социальный фон, на котором проходит жизнь неполной семьи (помогает ли бабушка с дедушкой, как неполная семья материально обеспечена, каковы культурные традиции среды, какими ценностями она живет).

3. Несомненно, важна причина возникновения неполной семьи. Достаточно сложной оказывается такая ситуация в неполной семье, когда оставшийся с ребенком родитель (чаще мать) стремится воспитать ребенка таким образом, чтобы продемонстрировать обществу, что и в отсутствие отца ее ребенок вырос достойным человеком. Обычно в подобных случаях мать стремится реализовать в ребенке собственные нереализованные планы, жизненные установки и идеалы. При этом склонности и особенности самого ребенка игнорируются. В результате несоответствия родительских ожиданий и реальных достижений ребенка возникают травмирующие всех участников детско-родительские конфликты. Чешский психолог З. Матейчек считает, что воспитание в неполной семье – это такое же обычное, нормальное воспитание, только оно осуществляется в более трудных условиях. Он утверждает, что более всего следует учитывать особенности личности того человека, который остается с ребенком один [2].

А.Е. Лично и Э.Г. Эйдемиллер выделили шесть типов семейного воспитания детей с акцентуированными чертами характера и с психопатиями: гипопротекция (гипоопека), доминирующая гиперпротекция, потворствующая гиперпротекция («кумир семьи») эмоциональное отвержение, жестокие взаимоотношения, повышенная моральная ответственность [3]. В исследовании Е.Т. Соколовой основные стили детско-родительских отношений были выделены на основании анализа взаимодействия матери и ребенка при совместном решении задач: сотрудничество; псевдосотрудничество; •изоляция; соперничество [4].

По мнению В.И. Гарбузова, существует три патогенных типа воспитания: тип А. Непринятие (эмоциональное отвержение), тип Б. Гиперсоциализирующее воспитание, тип В. Эгоцентрическое воспитание [5].

Гармоничная семья. В такой семье родители чаще всего адекватно и реалистично оценивают своего ребенка. Они не просто хорошо знают его, но и могут поставить себя на место ребенка в значимых для него ситуациях, идентифицировавшись с ребенком. Все их советы основаны на знании особенностях личности ребенка. Родители могут сомневаться в том, что знают о своем ребенке все.

Дисгармоничная семья. В подобной семье родители очень редко правильно предсказывают поведение ребенка. Для них характерно приписывание ребенку несуществующих у него качеств.

Детям даются жесткие указания и директивы относительно принятия решения в ситуации выбора.

Современная семья является настолько сложной системой со столь неоднозначными функциями, что даже в процессе ее нормальной жизнедеятельности и развития ей приходится переживать критические ситуации и сложности, когда она нуждается в помощи специалистов.

По поставленной проблеме были проведены исследования тест – опросник родительского отношения (ОРО) (А.Я.Варга, В.В.Столин). Родительское отношение понимается как система разнообразных чувств по отношению к ребёнку, поведенческих стереотипов, практикуемых в общении с ним, особенностей восприятия и понимания характера и личности ребёнка, его поступков. Выборка для исследования состояла из 10 полных семей и 10 неполных семей. Была проведена методика Е. С. Шефер, Р. К. Белл, Т. В. Нещерет изучения родительских установок. Данная методика направлена на комплексное изучение родительских установок, отношения родителей к разным сторонам семейной жизни (семейной роли).

Тест – опросник ОРО ориентирован на выявление родительского отношения у лиц, обращающихся за психологической помощью по вопросам воспитания детей и общения с ними.

При исследовании степени респондентов были получены следующие результаты, родители из полных семей стараются быть в большем симбиозе 55 %, чем родители из неполных семей 4, 6 %, они больше контролируют детей, но меньше подчеркивают неудачи ребенка. Родители детей из неполных семей чаще используют стиль «маленький неудачник» 4, 66 %, но при этом у них несколько ослаблен контроль по сравнению с родителями детей из полных семей.

Таблица 1. Результаты опросника родительского отношения (ОРО) (А.Я.Варга, В.В.Столин)

Шкала	Выборка 1	Выборка 2	УЭмп	Р
Маленький неудачник	1, 92	4, 66	1, 5	0, 01
Принятие - отвержение	10, 6	16, 3	0	0, 01
Образ социальной желательности поведения	7, 5	6, 5	17, 5	0, 01
Симбиоз	5, 5	4, 6	15	0, 01
Авторитарная гиперсоциализация	5, 3	4	16, 5	0, 01

По шкале «Маленький неудачник» 1, 92 % опрошенных родителей в полной семье и 4, 66 % родителей из неполных семей видят своего ребенка младшим по сравнению с реальным возрастом,

приписують йому личну і соціальну несостоятельность. Інтереси, увлечення, мисли і почуття ребенка не воспринимается всерьез. Ребенок кажется родителям неприспособленным, открытым для дурных влияний.

По шкале «Принятие»: 10, 6% опрошенных родителей в полной семье и 16, 3 % родителей из неполных семей принимают своего ребенка. Им нравится ребенок таким, какой он есть. Они уважают индивидуальность ребенка, симпатизируют ему, одобряют его интересы и планы.

По шкале «Образ социальной желательности поведения» 7, 5 % опрошенных родителей в полной семье и 6, 5 % родителей из неполных семей проявляют заинтересованность делами и планами ребенка, стараются помочь ему, высоко оценивают интеллектуальные и творческие способности ребенка, испытывают чувство гордости за него.

По шкале «Симбиоз» 5, 5% у опрошенных родителей в полной семье и 4, 6 % родителей из неполных семей дистанция в общении с ребенком слишком мала. Эти родители ощущают себя с ребенком единым целым, стремятся удовлетворить все потребности ребенка, оградить его от трудностей и неприятностей жизни. Они постоянно ощущают тревогу за ребенка, он кажется им маленьким и беззащитным. Это может объясняться небольшим возрастом детей (7-10 лет), а может быть связано и с повышенной личностной тревожностью самих родителей.

По шкале «Авторитарная гиперсоциализация» 5, 3 % опрошенных родителей в полной семье и 4 % родителей из неполных семей свойственен авторитарный стиль воспитания: строгая дисциплина, безоговорочное послушание. Такие родители стараются навязать ребенку свою волю, не в состоянии понять его точку зрения. Они пристально следят за социальными достижениями ребенка, его индивидуальными особенностями, привычками, мыслями, чувствами.

Также по методике родительско-детских отношений мы решили выявить отношения родителей к разным сторонам семейной жизни.

Таблица 2 Результаты изучения родительских установок

Шкала	Выборка 1	Выборка 2	UЭмп	P
1 Вербализация	14, 1	17, 2	0	0,01
2 Чрезмерная забота	13, 8	15, 9	6	0,01
3 Зависимость от семьи	16, 9	17, 1	45	-
4 Подавление воли	12, 8	15, 7	1	0,01
5 Ощущение самопожертвования	16	17, 5	13	0,

				01
6 Опасение обидеть	16, 8	17, 2	36	-
7 Семейные конфликты	16, 5	13, 5	4, 5	0, 01
8 Раздражительность	15, 7	9, 2	0	0, 1
9 Излишняя строгость	11, 8	15, 8	0	0, 01
10 Исключение внутрисемейных влияний	15, 9	16, 3	38, 5	-
11 Сверхавторитет родителей	17	17, 1	46	-
12 Подавление агрессивности	12, 9	17, 3	0	0, 01
13 Неудовлетворенность ролью хозяйки	14, 8	15	44	-
14 Партнерские отношения	13, 3	15, 5	5	0, 01
15 Развитие активности ребенка	14, 8	16, 4	14	0, 01
16 Уклонение от конфликта	11, 5	17	0	0, 01
17 Безучастность мужа	11, 9	16, 8	0	0, 1
18 Подавление сексуальности	13, 3	16, 8	6	0, 01
19 Доминирование матери	12, 5	18	0	0, 01
20 Чрезвычайное вмешательство в мир ребенка	16, 8	17, 1	43, 5	-
21 Уравненные отношения	16, 9	13, 1	0	0, 01
22 Стремление ускорить развитие ребенка	13	14	24, 5	-
23 Несамостоятельность матери	16, 5	13, 6	4	0, 01

Анализ полученных результатов данной методики установил, что в родительском воспитании доминируют такие признаки:

1) в полных семьях – уравнение отношений между родителями и ребенком (16, 9%) и развитие активности ребенка (14, 8%); 2) в неполных семьях – сверхавторитет родителей (17, 1%) и уравнение отношения (13, 1%).

Наименее выраженными признаками стали:

1) в полных семьях – подавление сексуальности (12, 9%) и уклонение от конфликта (11, 5%); 2) в неполных семьях – семейные конфликты (13, 5%) и уклонение от конфликта (17%).

В неполных семьях наблюдается большая осторожность семьи, исключение в ней семейных влияний (16, 3%) по сравнению с полными семьями (15, 9%). В неполных семьях агрессивность детей подавляется чаще (17, 3%), чем в полных семьях (12, 9%). В обеих группах семей родители проявляют почти в одинаковой степени подавление

сексуальності і стремління ускорити розвиток дитини, однак в неповних сім'ях ці показники на декілька процентів вище. В неповних сім'ях батьки більше підбадьовують дітей до словесних проявів, вербалізації (17, 2%), ніж в повних сім'ях (14, 1%). В обох групах сімей рівність відносин переважає над надмірним втручанням у світ дитини, однак, порівняно з повними сім'ями (16, 8%), втручання у світ дитини в неповних сім'ях вище (17, 1%). Дані наведено в таблиці № 2.

Висновки. Виходячи з результатів проведених досліджень, можна зробити такі висновки, що в неповних сім'ях батьки проявляють надмірний авторитет, подавляють сексуальність і прагнуть ускорити розвиток дитини. В повних сім'ях батьки проявляють велику впевненість, стабільність у вихованні дітей, покладаючись не тільки на себе, але й на дружину.

Список літератури: 1. Рожков М. І. Теорія і методика виховання. / - М.: Владос, 2004. – 384 с. 2. Ейдеміллер Е. Г. Тактика сімейної психотерапії при психопатіях і психоподібних розладах підліткового віку. // Сімейна психотерапія при психічних захворюваннях. – Л., 1987 3. Посысов Н. Н. Основи психології сім'ї і сімейного консультування/ - М.: ВЛАДОСС – ПРЕСС, 2004, 1981. – 328 с. 4. Макаренко С. А. Пед. соч.: В 8 т. – т. 4: Лекції про виховання дітей. – М., 1984. – с. 65

Bibliography (transliterated): 1. Roschko M. I. theory and methods of education. / - M.: Vlados, 2004. - 384 p. 2. Eidemiller E. G. Tactics family pihoterapii with psychopaths and psihopodobnymi rastrojstva adolescence. // Family therapy in mental illness. - L., 1987 3. Posysoev N. Fundamentals of psychology and family counseling family / - M.: VLADOSS - Press, 2004, 1981. - 328 p. 4. Makarenko SA ped. cit.: At 8 m. - vol.4: Lectures about parenting. - M., 1984. - p. 65

І. С. Шульга

СОЦІАЛЬНІ ЯВИЩА НА РІВНІ ПЕРВИННОЇ ГРУПИ СІМ'Я

Зроблено спроба аналізу особливостей взаємозв'язку виховання дітей з повних та неповних сімей. Також розглянуті фактори, психологічно впливають на дітей, виділені три типи патогенного виховання, шість типів сімейного виховання дітей з акцентуованими рисами характеру та з психопатіями.

Ключові слова: виховання, сім'я (повна, неповна), стилі дитячо-батьківських відносин.

И. С. Шульга

СОЦИАЛЬНЫЕ ЯВЛЕНИЯ НА УРОВНЕ ПЕРВИЧНОЙ ГРУППЫ – СЕМЬЯ

Сделана попытка анализа особенностей взаимосвязи воспитания детей из полных и неполных семей. Также рассмотрены

факторы, которые психологически влияют на детей, выделены три типа патогенного воспитания, а также шесть типов семейного воспитания детей с акцентуированными чертами характера и с психопатиями.

Ключевые слова: воспитание, семья (полная, неполная), стили детско-родительских отношений.

I. S. Shulga

**SOCIAL PHENOMENA AT THE PRIMARY LEVEL
GROUPS – FAMILY**

An attempt to analyze the phenomenon of the interplay between parenting of complete and incomplete families. Also examine the factors that affect the children psychologically, to identify three types of pathogenic parenting, identified six types of family education of children with accented character traits and psychopathy.

Keywords: education, family (complete, incomplete), styles of child-parent relationship.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2014

ІV РОЗДІЛ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

УДК 378.147.22

Бовт Л. С.

г. Харків, Україна

АКТИВИЗАЦІЯ САМОСТІЯТЕЛЬНОЇ РАБОТИ СТУДЕНТІВ В ПРОЦЕСІ ОБУЧЕННЯ

В сучасних умовах модернізації системи освіти особливе значення надається самостійній роботі студентів (СРС). Це обумовлено тим, що цей вид навчальної діяльності сприяє розвитку їх пізнавальної активності, підвищує рівень професійної підготовки. Розв'язання завдань сучасної освіти неможливо без підвищення ролі самостійної роботи в процесі навчання, підвищення відповідальності викладачів за його результати, стимулювання професійного зростання студентів, виховання їх творчої активності та ініціативи.

Самостійна робота – це форма організації навчально-пізнавальної діяльності студентів, яку керує та контролює викладач або сам студент відповідно до програми навчання та індивідуальними потребами в час аудиторних занять або в неаудиторний час з метою оволодіння професійними знаннями, навичками, вміннями та для самосовершенствования [213].

До освітніх цілей СРС можна віднести:

1. Розвиток загальнонавчальних навичок та пізнавальних здібностей студентів: ініціативи, самостійності та організованості;
2. Розвиток дослідницьких умінь;
3. Формування відповідальності за якість власної освіти;
4. Підвищення ефективності аудиторних занять.
5. Формування практичних (загальнонавчальних та професійних) умінь та навичок.

СРС призначена не тільки для оволодіння кожної дисципліни, а й для формування навичок самостійної роботи взагалі, в навчальній, науковій, професійній діяльності, здатності брати на себе відповідальність, самостійно розв'язувати проблему, знаходити конструктивні рішення, вихід з кризової ситуації тощо. Важливість СРС виходить далеко за межі окремого предмету,

По мнению И. В. Ильиной, технологию организации самостоятельной работы студентов можно представить в виде технологической «цепочки», системы проектировочных действий, операций, выполняемых всеми субъектами самостоятельной работы, которые выстраиваются на основе следующих положений:

1. Технология разрабатывается под конкретный педагогический замысел, в основе которого, безусловно, должна быть авторская гуманистическая позиция, своего рода авторство в разработке компонента самостоятельной работы студентов.

2. Технологическая цепочка действий, операций, коммуникаций в процессе организации самостоятельной работы строится в строгом соответствии с системой образовательных целей и задач, отраженных в учебно-методических комплексах изучения дисциплин, имеющих форму выражения конкретных ожидаемых результатов, в частности общекультурных и профессиональных компетенций.

3. Технология организации самостоятельной работы предусматривает полисубъектное, диалогическое взаимодействие на творческой договорной основе всех субъектов образовательного процесса, направленного на подготовку по конкретной учебной дисциплине. В ходе организации самостоятельной работы студентов реализуется совместное принятие целей деятельности, обмен ценностями, творческими идеями, обратные связи осуществляются преимущественно в виде рефлексивных процессов, обеспечивающих перевод субъектов самостоятельной работы в новое качественное состояние – режим непрерывного саморазвития студентов, включенных в данный процесс.

4. Осуществляется поэтапное планирование и последовательное (пошаговое) воплощение системы действий и операций, используется идея алгоритмизации проектирования самостоятельной работы студентов.

5. Органической частью технологии компетентностно ориентированной самостоятельной работы студентов являются диагностические процедуры, содержащие критерии, показатели и инструментарий измерения процесса, условий и результатов образовательной деятельности [2].

Самостоятельная работа может быть свободной по выбору, внутренне мотивированной деятельностью. Она предполагает выполнение необходимых действий, осознание цели, придание ей личностного смысла, самоорганизацию в распределении учебных занятий по времени, самоконтроль её выполнения, принятие ответственности на себя за её результаты. Нельзя не согласиться с В. И. Загвязинским, что именно СРС «формирует готовность к самообразованию, создает базу

непрерывного образования”, дает возможность “быть сознательным и активным гражданином и созидателем” [1].

Самостоятельная работа должна занимать одно из ведущих мест в учебно-познавательной деятельности студентов. По мнению П.И. Пидкасистого и других авторов, её успех зависит от целого ряда факторов, а именно:

- осознание человеком персональной необходимости в приобретении дополнительных знаний как способа самообеспечения возможности профессионального самосовершенствования и придание ему личностного смысла;
- необходимость понимания и способности видеть в науке, производстве, экономике и жизненных ситуациях проблемы, формулировать их; прогнозировать и планировать последовательные шаги поиска их решения;
- умение мобилизовать, актуализировать знания, способы деятельности из числа уже освоенных, выбирать из них необходимые для решения проблем, соотносить их с условиями, необходимыми для их решения, делать выводы по изученным фактам;
- наличие жгучего желания решить проблему, найти ответ на вопрос, нацелить себя в случае необходимости на самосовершенствование и познание новой информации, используя для этого различные источники [5, с. 170].

По данным ЮНЕСКО в университетах стран Европы на самостоятельную работу выделяется от 40% до 70% всего учебного времени. В США на один час аудиторной работы приходится два часа внеаудиторной. По некоторым другим данным их соотношение составляет 1:3,5.

В образовательном пространстве Украины произошли изменения в организации учебной деятельности студентов. Положением об организации учебного процесса в вузах предполагается, что на самостоятельную работу, как на основной способ овладения учебным материалом студентом, можно затрачивать не менее 1/3 не более 2/3 общего числа часов, отведенных на изучение конкретной дисциплины. Соотношение между аудиторной и внеаудиторной работой меняется в пользу последней.

Так, Министерство образования и науки Украины рекомендовало снизить количество часов аудиторной нагрузки с 36 до 30 в неделю. что сегодня активно внедряется в практике работы учебных заведений. Считается, что студент в это время должен самостоятельно обработать конспекты лекций, литературу по теме, которая выносятся на

практическое и семинарское занятие, написать реферат и так далее. В последнее время формы такой работы становятся более разнообразными благодаря поиску информации в системе Интернет, возможности выполнению заданий с помощью компьютерной техники. Однако эффективность такой работы у большинства студентов довольно низкая, её регулярно выполняет только часть хорошо успевающих студентов.

На базе Национального технического университета «ХПИ» было проведено исследование, посвященное роли самостоятельной работы в саморазвитии личности и определению уровня подготовки студентов к ней.

По результатам исследования факторов, мотивирующих студентов заниматься самостоятельной работой, были получены следующие данные: выполняют по необходимости – 84 %, по собственной инициативе – 56 %, в целях саморазвития и самосовершенствования – 84 %. Отсюда следует, что хотя большинство студентов и осознаёт важность СРС, собственную инициативу в её выполнении проявляет лишь немного более половины студентов. Препградой для осуществления самостоятельной работы, по мнению студентов, являются: недостаточный опыт её проведения (35 %), отсутствие желания (63 %), нехватка времени (74 %).

Многие студенты не умеют правильно организовать самостоятельную работу; распределять свое время; осуществлять контроль за выполняемой деятельностью. Так, 30% студентов признали, что не умеют рационально организовывать свой труд и эффективно распределять своё время, а 20 % студентов определили свой уровень умения самостоятельно работать с литературой как низкий. Даже при некотором умении студентов это делать, прием, осмысление, переработка, интерпретация необходимой учебной информации вызывает у них существенные затруднения. Эти данные свидетельствуют о том, что внимание, которое уделяется самостоятельной работе студентов в процессе обучения, недостаточно [3].

Несмотря на почти всеобщее признание необходимости самостоятельной работы, далеко не все студенты целенаправленно и регулярно ею занимаются и соответственно достигают значимых для них результатов. Они не всегда умеют правильно познать и оценить себя, свои возможности, наметить себе цели, владеть стратегией и тактикой их достижения. Большинство студентов, по их собственному признанию, нуждаются в педагогической помощи и руководстве со стороны преподавателя не только на стадии её ведения, но и при формировании их готовности к самостоятельной работе.

Успешность процесса обучения зависит от того, насколько

правильно организована самостоятельная работа студентов со стороны преподавателя, который организует проведение и контроль за СРС. Он непосредственно осуществляет руководство самостоятельной работой студентов по своей дисциплине как индивидуально, так и в группе. Преподаватель также формулирует требования по промежуточному контролю и осуществляет итоговый контроль знаний.

Основными задачами преподавателя в управлении самостоятельной работой являются:

- оказание помощи студентам в организации самостоятельной работы;
- осуществление дифференцированного подхода к организации СРС
- стимулирование интереса студентов к углубленному изучению дисциплины;
- определение объема заданий для СРС в соответствии с программой;
- создание методического обеспечения дисциплины
- организация работы студентов по индивидуальному графику;
- осуществление контроля за выполнением СРС по дисциплине.

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентами учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность общеучебных умений;
- умение студента активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать ее и применять на практике;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, предложив ее решение, критически оценить решение и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий;
- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать ее [7].

Самостоятельная работа завершает задачи всех видов учебной работы. Никакие знания, не подкрепленные практической деятельностью, не помогут стать квалифицированным специалистом. Кроме того,

самостоятельная работа имеет воспитательное значение: она формирует не только совокупность умений и навыков, но и черты личности, необходимые для успешной профессиональной деятельности.

Желаемый результат от самостоятельной работы студента можно получить только тогда, когда она организована и реализована в образовательном пространстве в качестве целостной системы, которая пронизывает все этапы обучения. Это способствует углублению и расширению знаний, формированию интереса к учебно-познавательной деятельности, приобретению практических навыков.

Результаты исследований современных ученых, изучающих эту проблему, свидетельствуют о том, что эффективность самостоятельной работы можно повысить тогда, когда у студентов возникает и реализуется потребность в профессионально-личностном саморазвитии и самосовершенствовании и формирование готовности к ним. Этот процесс включает:

- самопознание с целью самосовершенствования;
- приобретение навыков самостоятельной работы с учебной, научной, справочной литературой;
- разработку программы саморазвития и самосовершенствования;
- умение рационально организовать свою работу и распределять своё время.

Саморазвитие человека проявляется в достижении им все новых и качественно все более высоких уровней продуктивности как каждого психического процесса в отдельности, так и их взаимодействия, результатом чего является успешное решение им все более сложных жизненных задач, которые он перед собой ставит. Четкое видение целей, путей их осуществления и соответствующая мотивация, а также их претворение в конкретные поступки и действия обязательно сопровождаются адекватными этой мобилизации и организации самоуправлением и самоконтролем.[4].

Саморегулятивная деятельность предусматривает активизацию внеаудиторной деятельности обучающихся, индивидуальный подход к поиску нужного материала, отбор необходимой информации в соответствии с потребностями и возможностями студентов. При этом преподаватель, зная уровень подготовки обучающихся, предлагал оптимальные варианты внеаудиторной работы для каждого, контролирует их деятельность.

Система саморегуляции складывается из таких компонентов, как осознание цели деятельности, модели необходимых условий, программы действий, оценки результатов, их коррекции. Студент должен осознать и

принять цель учебно-познавательной деятельности или поставить её сам. Далее в соответствии с целями он выстраивает последовательность своих действий и определяет необходимые условия для её выполнения. Для оцінки результатов деятельности студенту необходимо иметь информацию о том, насколько она успешно выполнена.

Выполнение саморегулятивной деятельности содержит много возможностей применения активных методов обучения и её организации на основе индивидуального подхода. Главное заключалось в создании условий высокой активности, самостоятельности и ответственности студентов в аудитории и вне ее в ходе всех видов учебной деятельности. Для этого во всех видах деятельности следует создавать ситуации управляемого самообучения. Одной из наиболее трудных задач является формирование у студентов саморегуляции и самоконтроля, необходимых для выполнения самостоятельной работы.

Таким образом, самостоятельная работа студентов во всех её формах и проявлениях способствует активизации учебно-познавательного процесса. Повысить её эффективность можно при наличии ценностно-мотивационного отношения студентов к будущей профессиональной деятельности, готовности к саморазвитию и самосовершенствованию, а также при наличии необходимых условий и эффективной организации и управлении её преподавателем. Однако в современных условиях этого уже недостаточно для повышения качества подготовки будущих специалистов.

Известно, что производительность труда по рабочим профессиям в Украине существенно ниже, чем в наиболее развитых странах мира (по ряду отраслей она составляет 15-25 % от уровня США). Несмотря на достаточно высокий уровень теоретического образования украинские рабочие не обладают практическими навыками, необходимыми для того, чтобы отечественные предприятия могли конкурировать на мировом рынке. При этом качество образования продолжает ухудшаться, отсутствует эффективное техническое обучение. Инвесторы не готовы приходить в регионы, в которых отсутствует рабочая сила необходимого уровня подготовки и квалификации.

Сравнение данных по среднетехническому образованию в Украине и Германии показывает, что эта система в нашей стране отдалена от производства, в то время как в Германии, например, она полностью ориентирована на производство и профессиональное образование. В Украине система образования практически на 100% финансируется за счет государства, в Германии же финансирование осуществляется за счет средств компаний. Нашим студентам выплачивается чисто символическая стипендия, а студентам Германии в период обучения выплачивается стипендия, достаточная для обеспечения прожиточного минимума.

В настоящее время в нашей стране назрела необходимость в системны[изменения] на каждом этапе обучения студентов [8]:

Необходимые системные изменения на каждом этапе обучения



Необходимые системные изменения на каждом этапе обучения



Значительного роста квалификации рабочих кадров и повышения престижа рабочих профессий можно достичь в результате развития новых

форм образования, в частности, дуального образования, применяемого в Украине в последнее время. Это вид профессионального образования, при котором практическая часть подготовки проходит на рабочем месте, а теоретическая часть – на базе образовательной организации.

Целями внедрения модели дуального образования являются:

1. Совершенствование модели подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.
2. Разработка профессиональных стандартов по актуальным профессиям для бизнеса.
3. Разработка и модернизация образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.
4. Изменение обязательных требований к организации и содержанию образовательных программ
5. Разработка механизма независимой оценки квалификации рабочих кадров
6. Оптимизация налогообложения с целью привлечения бизнеса к финансированию подготовки рабочих кадров

Сегодня имеется опыт работы по совершенствованию системы подготовки будущих специалистов с помощью дуального образования на базе Харьковского компьютерно-технологического колледжа НТУ «ХПИ». Колледж готовит специалистов по шести направлениям. В 2014-15 уч. гг. переведены на дуальное обучение студенты третьего курса трех специальностей: производство гидравлических и пневматических средств автоматизации, обслуживание и ремонт электробытовой техники, разработка программного обеспечения.

Главным содержанием нововведений является слоединение обучения и практики работы на производстве. В результате студенты проходят 6 недель установочной сессии, затем 9 недель учатся и работают: в понедельник и субботу у них проходят теоретические занятия, со вторника до пятницы – практическая деятельность на производстве. При этом они могут консультироваться с преподавателями в колледже или по интернету по определенному графику консультаций. Затем студенты возвращаются для сдачи зачетов и экзамен во время двухнедельной сессии. После каникул они возвращаются и продолжают обучение по такой же программе другого семестра.

Таким образом, на основе дуального образования можно достичь повышения инвестиционной привлекательности регионов Украины за

счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности,

Для повышения качества подготовки будущих специалистов необходимы кардинальные изменения в системе образования Украины, которые включают в себя следующие аспекты :

Повышение инвестиционной привлекательности регионов Украины за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования.

Перераспределение финансирования корпоративных программ переподготовки кадров в пользу системы государственного образования – подготовки кадров.

Значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

Список літератури : 1. *Загвязинский В. И.* Теория обучения: Современная интерпретация: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академия, 2001. – 192 с. 2. Ильина Г. Н. Формирование готовности к профессиональному саморазвитию у студентов технических вузов / Ильина Г. Н. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1991. – 35 с. 3. Канівець М. В. Роль самостійної роботи в процесі саморозвитку студентів / М. В. Канівець // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – Х.: НТУ «ХП», 2012. – №2. – С. 87-94 4. Михайличенко В.Е.. Самоконтроль як важлива умова саморозвитку особистості студента / В. Є. Михайличенко М. В. Канівець, // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. пр. / [редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.; Вінниця: Вінниця, 2012. – Вип. 31. – С. 422 – 427. 5. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання: навч. посібник /А. М. Алексюк, А. А. Аюрзанайн, П. І. Підкасистий та ін. – К.: ІСДО, 1993. – 336 с. 6. Рекомендации по планированию и организации самостоятельной работы студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в условиях действия ГОС СПО. (Письмо Минобрнауки России от 29.12.2000 г № 16-52-138 ин 16/13). 7. Самостоятельная работа студентов: теоретические и прикладные аспекты: Сб-к м-лов международной научно-методической конференции / Под ред. А. А.Баранова, Г. С. Трофимовой. – Ижевск, 2004. – 268 с. 8. http://www.kai.ru/univer/pro/DualEducation_presentation.pdf

Bibliography (transliterated): 1. *Zahviazynskiy V. Y.* Teoryia obucheniya: Sovremennaiia ynterpretatsiya: Uchebnoe posobyie dlia studentov vuzov. – М.:

Akademyia, 2001. – 192 s. 2. Ylyna H. N. Formyrovanye hotovnosti k professyonalnomu samorazvytyiu u studentov tekhnicheskyykh vuzov / Ylyna H. N. – Volhohrad: Yzd-vo VolHU, 1991. – 35 s. 3. Kanivets M. V. Rol samostiinoi roboty v protsesi samorozvytku studentiv / M. V. Kanivets // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy: filosofii, psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia. – Kh.: NTU «KhPI», 2012. – №2. – S. 87-94 4. Mykhailychenko V.E.. Samokontrol yak vazhlyva umova samorozvytku osobystosti studenta / V. Ye. Mykhailychenko M. V. Kanivets, // Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid, problemy: zb. nauk. pr. / [redkol.: I.A. Ziaziun (holova) ta in.]. – K.; Vinnytsia: Vinnytsia, 2012. – Vyp. 31. – S. 422 – 427. 5. Orhanizatsiia samostiinoi roboty studentiv v umovakh intensyfikatsii navchannia: navch. posibnyk /A. M. Aleksyuk, A. A. Aiurzanain, P. I. Pidkasystyi ta in. – K.: ISDO, 1993. – 336 s. 6. Rekomendatsyy po planyrovanyiu y orhanyzatsyy samostoiatelnoi raboty studentov obrazovatelnykh uchrezhdenyi sredneho professyonalnoho obrazovanyia v uslovyakh deistviia HOS SPO. (Pysmo Mynobrazovanyia Rossyy ot 29.12.2000 h № 16-52-138 yn 16/13). 7. Samostoiatelnaia rabota studentov: teoreticheskye y prykladnyie aspekty: Sb-k m- lov mezhdunarodnoi nauchno-metodycheskoi konferentsyy / Pod red. A. A. Baranova, H. S. Trofymovoi. – Yzhevsk, 2004. – 268 s. 8. http://www.kai.ru/univer/pro/DualEducation_presentation.pdf

Бовт Л. С.

АКТИВИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

В статье рассмотрены сущность самостоятельной работы, её цели и роль в процессе активизации обучения студентов. Приведены результаты исследования, свидетельствующего о недостаточной подготовленности будущих инженеров к проведению самостоятельной работы и необходимости повышения её эффективности. Для этого необходимы существенные изменения в системе образования на всех этапах обучения в соответствии с опытом подготовки специалистов в других странах.

Ключевые слова: учебный процесс, самостоятельная работа студентов, познавательная активность, эффективность, учебно-познавательный процесс.

Бовт Л.С.

АКТИВІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ.

У статті розглянуто сутність самостійної роботи, її цілі і роль в процесі активізації навчання студентів. Наведено результати дослідження, котре свідчить про недостатню підготовленість майбутніх

інженерів до проведення самостійної роботи і необхідності підвищення її ефективності. Для цього необхідні істотні зміни в системі освіти на всіх етапах навчання у відповідності з досвідом підготовки фахівців в інших країнах.

Ключові слова: навчальний процес, самостійна робота студентів, пізнавальна активність, ефективність, навчально-пізнавальний процес.

Bovt L.

ACTIVATION OF STUDENT'S SELF-DIRECTED LEARNING IN PROCESS OF STUDYING AT COLLEGE

In the article the contents of independent work, its objectives and role in the process of activation of learning of the students are observed. The results of the research indicative of insufficient preparedness of future engineers to realize the independent work and necessity of improvement of its effectiveness are provided. The necessity of significant changes at all stages of educational system according to the experience of training of specialists in other countries is shown.

Key words: teaching and learning activities, independent work of the students, cognitive activity, effectiveness, educational and cognitive process.

УДК 159.01

*Ігнатенко О.І
м. Харків, Україна*

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Сучасне людство перейшло в епоху інформатизації – період свого розвитку, який спрямовано на повне використання достовірного, вичерпного і сучасного знання в усіх суспільно важливих областях людської діяльності.

Модернізація вищої освіти в Україні вимагає широкого використання комп'ютерних технологій навчання, які відіграють усе більшу роль у сучасній викладацькій роботі. Для більшості молодих людей комп'ютер – не просто розвага, а звичний і ефективний помічник у роботі, тому, незважаючи на позитивне чи негативне ставлення викладачів до «комп'ютерного буму», студенти використовуватимуть комп'ютери у своїй академічній самостійній роботі.

Інформаційні технології навчання, як система сучасних інформаційних методів і засобів цілеспрямованого створення, зберігання, опрацювання, подання і використання даних і знань, що спрямована на

вдосконалення навчального процесу з найменшими витратами, відкривають широкі можливості для їх використання в системі вищої освіти. Це пов'язано з тим, що нові інформаційні технології мають значні дидактичні можливості для підвищення рівня пізнавальної активності студентів.

Постановка проблеми. Основні напрямки використання інформаційних технологій навчання у вищій школі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Психологопедагогічні аспекти використання інформаційних технологій у навчальному процесі досліджували В. Беспалько, Л. Білоусова, П. Гальперін, Б. Гершунський, М. Жалдак, Ю. Машбиць, І. Підласий, А. Прокопенко, С. Раков, Н. Талізїна та ін. Вплив інформаційних технологій на розвиток розумової діяльності учнів та студентів, розкриття їхнього інтелектуального потенціалу розглядали Н. Апатова, А. Верлань, М. Головань, А. Єршов, Ю. Рамський, І. Роберт та ін. Окремим аспектам розвитку критичного мислення з використанням інформаційних технологій присвячені праці М. Антонченко, С. Горькової, Т. Олійник, Є. Полат та ін. Ці дослідження вказують на те, що надзвичайно стрімкий розвиток інформатики та інформаційно-комунікаційних технологій, зростання їх ролі в інформаційному суспільстві ініціюють проблему постійного удосконалення методики навчання інших дисциплін.

Мета даної роботи полягає у тому, щоб розглянути основні напрямки розробки проблеми використання інформаційних технологій у сучасній вищій школі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Специфіка освіти на початку третього тисячоліття висуває особливі вимоги до використання інформаційних технологій, оскільки їх продукт спрямований на людей, а ступінь формалізації та алгоритмізації технологічних освітніх операцій навряд чи колинебудь перебуватиме на одному рівні з виробництвом. У зв'язку з цим неминучим є процес гуманізації освітньої діяльності, який сьогодні знаходить широке розповсюдження в межах діяльнісного підходу. Глибинні процеси, що відбуваються в системі освіти нашої країни підводять до формування нової ідеології та методології освіти – ІТ.

Отже, інформаційні технології – процеси збору, збереження, обробки, накопичення та видачі інформації, що базуються на базі технічних засобів інформатизації.

Ідея застосування комп'ютера в навчальному процесі виникла у зв'язку з реалізацією програмованого навчання. Спочатку комп'ютер розглядався як більш досконалий, порівняно з іншими навчальними

машинами, засіб програмованого навчання. Згодом стало очевидним, що його застосування приводить до якісних змін у змісті, методах і формах навчання.

Сучасні студенти надзвичайно активно використовують найновіші носії інформації – телебачення, комп'ютери, Internet. Це пов'язано, перш за все, із новими вимогами до спеціаліста ХХІ ст. та новими технічними можливостями, які дають ці носії: швидкий доступ до інформації, її накопичення та збереження, швидкість обміну новими інформаційними матеріалами та можливостями створення доступної бази таких матеріалів.

Інноваційні методи в освіті – педагогічні методи, в основі яких лежить використання сучасних досягнень науки й інформаційних технологій. Вони направлені на підвищення якості підготовки спеціалістів, розвиток у студентів творчих здібностей, уміння самостійно приймати рішення. Інноваційні методи передбачають ріст ролі студента, тобто зміщення центру навчального процесу від викладача до студентів, посилення функції підтримки студента, допомоги йому в організації індивідуального учбового процесу. На сьогодні одним із інноваційних методів освіти є викладання предмета з використанням інформаційних засобів навчання.

Поєднання традиційних методів навчання з комп'ютерними технологіями сприяє підвищенню успішності студентів, стимулює розвиток самостійної роботи.

Дослідники зазначають, що комп'ютеризоване навчання має цілий ряд переваг. Зокрема, автори науково-методичного збірника «Нові інформаційні технології навчання в навчальних закладах України» О. Кужель та Т. Коваль виділяють такі: варіативність застосування на різних етапах навчання; можливість застосування на будь-якому етапі роботи на практичному занятті; навчальний матеріал краще сприймається і легше запам'ятовується студентами; економне використання навчального часу; індивідуалізація навчання, визначення глибини послідовності засвоєння, темпу роботи; скорочення видів роботи, що викликають стомлювання; використання різних аудіовізуальних засобів навчання для збагачення і мотивації навчання, наочного та динамічного подання матеріалу; розгалуження послідовності навчання на основі аналізу помилок студента; адаптація наявних навчальних матеріалів до комп'ютеризованих умов навчання; створення комфортного середовища навчання; упровадження експериментальних досліджень; активізація навчальної діяльності студента; інтенсифікація навчання та підвищення

рівня мотивації; формування самооцінки студентів та створення умов для самостійної роботи.

Перерахуємо характерні риси навчального процесу що здійснюється із застосуванням системи засобів навчання, до складу якої входять засоби навчання, що функціонують на базі інформаційних технологій навчання у вищій школі. До них відносяться: автоматизація процесів обробки, передачі інформації про об'єкти вивчення та управління навчанням; організація інформаційно-навчальної та експериментально-дослідницької діяльності; організація самостійної навчальної діяльності за поданням і вилучення знань, забезпечення предметності діяльності з засобами нових інформаційних технологій, її практична спрямованість.

Вищеперелічене забезпечується наявністю наступного:

- Програмно-методичне забезпечення, орієнтоване на підтримку процесу викладання певного навчального предмета (предметів) або курсу (курсів), які мають включати: програмні засоби підтримки процесу викладання; інструментальні програмні засоби, що забезпечують можливість автоматизації процесу контролю результатів навчальної діяльності, а також управління навчанням;
- Об'єктно-орієнтовані програмні системи, в основі яких лежить певна модель об'єктного "світу користувача" (наприклад, система підготовки текстів, база даних, електронні таблиці, різні графічні та музичні редактори);
- Засоби навчання, що функціонують на базі інформаційних технологій навчання у вищій школі (нових інформаційних технологій), застосування яких забезпечує предметність діяльності, її практичну спрямованість (наприклад, навчальні роботи, керовані ЕОМ; різні електронні конструктори, пристрої, що забезпечують отримання інформації про змінюваному або регульованому фізичному параметрі чи процесі; моделі для демонстрації принципів роботи ЕОМ, її частин, пристроїв);
- Системи штучного інтелекту, використовувані у навчальних цілях (наприклад, навчальні бази даних, експертні навчальні системи, навчальні бази знань);
- Предметно-орієнтовані середовища навчального і розвиваючого призначення, можливими варіантами реалізації яких можуть бути: програмна, на базі технології мультимедіа, на основі використання системи "Віртуальна реальність"; в сучасній педагогічній практиці вітчизняної освіти їх створення здійснюється в основному на базі програмної реалізації, а закордонні розробки (у розвинених країнах)

грунтуються головним чином на технології Мультимедіа; прикладом експериментальних розробок предметно - орієнтованих середовищ, реалізованих на базі системи "Віртуальна реальність", є розробки, здійснені у Великобританії.

Інформаційні технології навчання у вищій школі

Крім перерахованого вище у системи засобів навчання на базі розвитку нових інформаційних технологій доцільно включати і традиційні засоби навчання, що забезпечують підтримку процесу викладання того чи іншого навчального предмета. Необхідність цього обумовлена їх специфічними функціями, які передати засобами нових інформаційних технологій або неможливо, або недоцільно з психолого-педагогічної чи гігієнічної точки зору. Наприклад, демонстрацію статичної інформації, що подається учням для запам'ятовування теоретичних положень, а також систематизовані відомості, довідкові дані, які студент повинен запам'ятати, слід пред'являти у вигляді навчальних таблиць, схем. Систематично, з уроку в урок, візуально сприймаючи демонстрований таблицею матеріал, студент мимоволі запам'ятовує його. При цьому використання комп'ютера навіть недоцільно. Якщо ж довідковий матеріал не підлягає запам'ятовуванню, а потрібен лише для короткочасного використання, його доцільно виводити на екран за допомогою спеціальної програми або користуватися інформаційно-пошуковою системою. Аналогічні міркування можна віднести до використання навчальних кінофільмів, діафільмів, транспарантів для графопроектора, включення яких до навчального процесу має бути педагогічно виправдано.

Підсумовуючи вищевикладене, можна запропонувати наступний склад системи засобів навчання нового покоління, і до яких входять засоби навчання, що функціонують на базі нових інформаційних технологій, зазначивши при цьому призначення складових:

- Засоби навчання, призначені для підтримки процесу викладання навчального предмета (курсу), що включають програмні засоби;
- Об'єктно-орієнтовані програмні системи, призначені для формування інформаційної культури і, зокрема, культури навчальної діяльності;
- Навчальне, демонстраційне обладнання сполучається з ЕОМ, призначене для самостійного вивчення навчального матеріалу при забезпеченні предметності діяльності, її практичної спрямованості і, крім того, дозволяє студенту реалізовувати спектр можливостей засобів нових інформаційних технологій (управляти реальними об'єктами, здійснювати

введення і маніпулювання текстовою і графічною інформацією, одержувати і використовувати в навчальних цілях інформацію про регульовані фізичні параметри чи процеси);

- Системи штучного інтелекту, призначені для організації процесу самонавчання;
- Предметно-орієнтовані середовища навчального і розвиваючого призначення, у тому числі одна з можливих реалізацій - інформаційно-предметне середовище з вбудованими елементами технології навчання.

Засоби навчання, у тому числі і ті що функціонують на базі нових інформаційних технологій, в сукупності з навчально-методичними матеріалами (підручники, навчальні посібники для студентів, методичні посібники, рекомендації для викладача) утворюють певну цілісність, представлену певним складом і структурою, - Навчально-методичний комплекс (НМК) на базі засобів нових інформаційних технологій.

Застосування інформаційних технологій навчання у вищій школі є доцільним у різних галузях знань, у засобах масової інформації стало звичним називати ХХІ сторіччя століттям загальної інформатизації та комп'ютеризації. Дійсно, в даний час важко знайти область людської діяльності, в якій не застосовувалися б комп'ютери. Особливу важливість впровадження комп'ютерних технологій має для розвитку промисловості і, перш за все машинобудування. Визнано, що автоматизовані системи, що використовуються в машинобудуванні, базуються на найскладніших програмно-методичних комплексах і потужних технічних засобах.

Автоматизація проектно-конструкторських робіт є ровесниця обчислювальної техніки: перші ЕОМ робилися в першу чергу для цієї мети. Машинобудівні системи автоматизованого проектування і технологічної підготовки виробництва (САПР, САПР - ТП) відрізняються надзвичайним різноманіттям і складністю інформаційних потоків, програм, алгоритмів і використовуються в них комп'ютерних моделей.

Необхідність успішного функціонування промислових підприємств в умовах жорсткого конкурентного середовища світового ринку, диктує вкрай високі вимоги до оперативності виконання замовлень і якості продукції. Рішення задач скорочення термінів технічної підготовки виробництва і підвищення якості виробів безпосередньо пов'язується із забезпеченням ефективної інформаційної підтримки всіх основних процесів підприємства. Тому сьогодні, в промисловості ні у кого не викликає сумнівів важливість і практична цінність створення досить розвиненою комп'ютерної інфраструктури, як невід'ємної частини сучасного проектування і виробництва. Більшість фахівців з інформатики,

поділяють думку, що питання комп'ютеризації промисловості слід вирішувати комплексно, на базі мережевих технологій та інтегрованих автоматизованих систем, що забезпечують колективний характер роботи і можливість створення єдиного інформаційного простору підприємства (СІП). Існує і ясне розуміння того, що максимально ефективною буде комплексна автоматизована система, що забезпечує безперервне інформаційний супровід усього життєвого циклу продукції і, головне, виробничої його складової пов'язаної з конструкторською (КПП) і технологічною (ТПП) підготовкою виробництва.

Рівень конкуренції на зовнішніх ринках досить високий. Сьогодні необхідно для виграшу в терміни випуску і якості нової продукції наступне. Точний облік виробничих даних про замовлення, постачання сировини, комплектуючих, інструментах. Потрібна повна і доступна всім службам підприємства інформація про виріб – його складі, геометрії, технології виробництва. Передова методологія інформаційної підтримки виробництва (ІП), в англійській інтерпретації CALS /PLM передбачає повний перехід від традиційної паперової технічної документації до електронних документів і моделей, що зберігаються в комп'ютерних файлах і базах даних.

Сучасна концепція автоматизація проектування і виробництва передбачає повсюдне впровадження нових промислових стандартів, заснованих на комплексному використанні комп'ютерного моделювання. Застосування електронних моделей забезпечує не тільки істотне прискорення процесів розробки нових зразків продукції, а й відчутне підвищення їх якості за рахунок зниження помилок і збільшення точності розрахунків. Багаторазово прискорюється модифікація виробів та внесення виправлень, неминучих в силу ітераційного процесу конструкторського проектування та технологічної підготовки виробництва.

Українські КБ і заводи як і раніше залишаються "недоавтоматизованими" і їм необхідно наздоганяти західні корпорації. Інформаційні технології та комп'ютерне моделювання стають, таким чином, важливим чинником збереження промислового потенціалу. За даними провідних і світових аналітичних агентств, протягом останніх десятиліть йде стійке збільшення вкладень промислових підприємств в ІКТ (інформаційні телекомунікаційні технології) в усьому світі і в тому числі в Україні.

Застосування комп'ютерного моделювання для аналізу та синтезу промислових виробів і технологічних процесів дає можливість не тільки обґрунтовано вибрати раціональний варіант технічного рішення, але і

значно скоротити терміни реалізації технічних новацій, зменшити ризики і наслідки можливих помилок. Часто зване комп'ютерним інжинірингом прикладне комп'ютерне моделювання дозволяє відмовитися від тривалих і небезпечних натурних випробувань, дорогих матеріальних моделей. У третьому розділі розглядаються інженерно-фізичні моделі, які використовуються в промислових автоматизованих системах для аналізу та оптимізації технічних об'єктів (CAE-системи). Обговорюються основні можливості і проблеми застосування в інженерній практиці методу скінченних елементів (МСЕ), який вважається одним з найбільш універсальних (інваріантних) методів моделювання в САПР, і з успіхом використовується при проектуванні та оптимізації виробів і процесів у машинобудуванні.

Розглядаються методи і способи геометричного моделювання, найбільш популярного і поширеного засоби автоматизації конструкторсько - технологічної підготовки в машинобудуванні. Дійсно, графічні зображення є невід'ємною частиною технічної культури. Вершиною традиційної (паперової) графіки стало технічне креслення, в якому стандартизовано застосування графічних моделей і позначень. Машинобудівний креслення визнано вважається мовою техніки сьогодні і не втрапить своєї актуальності в досяжному майбутньому. У всіх машинобудівних САПР в обов'язковому порядку присутні спеціалізовані графічні редактори з різним рівнем досконалості реалізують технології плоскій комп'ютерної графіки. А використовувани в них графічні моделі міцно зайняли свої позиції в навчальних курсах «Комп'ютерної графіки», іноді, по-старому званої «Машинна графіка».

В останні роки, у зв'язку з впровадженням і розвитком комп'ютерної техніки і технологій автоматизованого проектування, повсюдно спостерігається зміщення інтересу і пріоритетів розробників САПР від плоскої графіки (електронні технічні документи) до об'ємного геометричного моделювання (3D - моделі). В даний час, об'ємні геометричні моделі, найбільш повно описують структуру технічних об'єктів, виступають в ролі основи, ядра комплексної інформаційної моделі виробів машинобудування. Без об'ємного геометричного моделювання вже немислима робота конструктора і технолога в складі інтерактивних систем автоматизації конструювання та програмування верстатів з ЧПУ (CAD / Сам - системи).

Тенденція розвитку комп'ютерних технологій промислового призначення полягає в переході від осередкової (клаптикової) автоматизації до створення комплексних автоматизованих систем, що охоплюють весь цикл робіт, вироблених в процесі конструкторсько-

технологічної підготовки виробництва (КТПВ). Машинобудівні САПР двадцять першого століття об'єднують у своєму складі цілий комплекс комп'ютерних систем покривають практично всі завдання, які вирішуються в процесах КТПП (CAD/CAM /CAE /CAPP/PDM - системи). При роботі в складі комплексних систем автоматизації користувачами створюється безліч взаємопов'язаних комп'ютерних моделей різного виду і призначення. Для досягнення максимальної ефективності функціонування САПР, сучасними стандартами передбачається створення електронних моделей вже на самій ранній стадії розробки і далі їх розвиток і поповнення безперервно, протягом усього життєвого цикл виробів.

В даний час на передових промислових підприємствах активно впроваджується методологія управління життєвим циклом виробів (CALS/ІПП/PLM), яка офіційно прийнята на рівні міжнародних і українських стандартів і передбачає створення єдиного інформаційного простору. Вводяться поняття комплексної інформаційної моделі та інтегрованої інформаційної середовища (ІС) підприємства, що використовуються в комп'ютерних системах, що підтримують життєвий цикл виробів (PLM-системи і рішення).

Якими б універсальними і інваріантними не рахувалися методи інженерного аналізу і геометричного моделювання, але при реалізації в прикладному програмному забезпеченні вони набувають свої особливості і характерні риси, специфічні для кожної предметної області. Моделювання в техніці, спочатку засноване на використанні матеріальних моделей, на сучасному витку еволюції знову повернулося до ідей матеріального прототипування виробів. В оригінальних технологіях «Швидкого прототипування» (RP - технології), первинною є вже комп'ютерна модель, за допомогою якої, з використанням оригінальних технічних засобів, автоматично породжується, матеріальний прототип.

Таким чином, розвиток і підвищення ефективності промислового виробництва безпосередньо пов'язується з впровадженням нових інформаційних технологій, яке стримується, насамперед, відсутністю кваліфікованих фахівців.

Багаторічний досвід співпраці з промисловістю, регулярно проводиться анкетування та дослідження запитів підприємств дозволяють стверджувати, що в даний час одним з основних вимог, що пред'являються до молодих фахівців на виробничих підприємствах, в конструкторських і технологічних бюро, є наявність знань і практичних навичок застосування комп'ютерних технологій в інженерній діяльності.

Сучасний інженер, затребуваний в конкурентних умовах ринкової економіки, це, насамперед, всебічно освічений фахівець, професійна підготовка якого орієнтується не стільки на досягненні минулого, скільки на запити майбутнього. Він повинен бути готовий практично використовувати вивчені у вузі комп'ютерні інновації і зайняти гідне його освіти і вмінням місце в області високих технологій.

Для організації результативного навчального процесу з освоєння нових комп'ютерних технологій необхідно мати не тільки найсучасніші програми та технічні засоби промислового призначення, а й відповідне їх рівню методичне забезпечення.

Інформаційні технології навчання у вищій школі – це технології комп'ютеризованої праці, що включає кваліфіковане використання ІТ, способи вирішення морально – етичних питань, пов'язаних з використанням ІТ, і психологічні якості працівників, що впливають на ефективність впровадження і використання ІТ. Це комплекс регуляторів поведінки працівників, опосередковуючих електронну комунікацію з метою збереження рівноваги між економічним, технологічним і соціальним розвитком організації. Інформаційна культура повністю відсутня тільки там, де немає інформації. Відповідно з Великим енциклопедичним словником, під організацією розуміють об'єднання людей, що спільно реалізують програму або мету і діють на основі певних правил і процедур. Програма, мета, правила, процедури – все це – інформація. Значить, в будь-якій організації є інформаційна культура в широкому сенсі слова.

Сучасне машинобудування та пов'язані з ним наукові технічні системи, а також інформатизація суспільства склали цілісну принципово нове середовище проживання, усередині якої людина живе, відчуває, мислить, набуває досвіду.

Застосування комп'ютерних технологій дозволяє підвищити рівень самоосвіти, мотивації навчальної діяльності; дає абсолютно нові можливості для творчості, отримання і закріплення різних професійних навичок. При роботі з Інтернет-технологіями студенти із самого початку залучені до активної пізнавальної діяльності. У ході такого навчання вони навчаються не лише набувати і застосовувати знання, але й знаходити необхідні для них засоби навчання і джерела інформації, уміти працювати з цією інформацією.

Сучасні дослідники (І. Роберт та ін.) називають засоби інформаційних технологій, впроваджених в освіту: а) як засіб навчання, що вдосконалює процес викладання і підвищує його ефективність та якість; б) як інструмент пізнання навколишньої дійсності і самопізнання; в) як засіб

розвитку особистості студента; г) як об'єкт вивчення; г) як засіб інформаційно-методичного забезпечення і керування навчально-виховним процесом, навчальними закладами,

Список літератури: Захарова И. Г. Информационные технологии в образовании : учебное пособие для вузов Ирина Гелиевна Захарова. : Издательский центр «Академия», 2003.. 2 Педагогіка : навчальний посібник / [В. М. Галузяк, М. І. Сметанський, В. І. Шахов]. – [2-е вид., випр. і доп.]. – Вінниця : «Книга-Вега», 2003. 3 Кужель О. М. Використання персонального комп'ютера у вивченні іноземних мов / О. М. Кужель, Т. І. Коваль // Нові інформаційні технології навчання в навчальних закладах України : [науково-методичний збірник]. – Вип. 8. Педагогіка / Редкол. : І. І. Мархель (гол. ред.) та ін. – Одеса : Друк, 2001. 4 Жичкина А. Е. О возможностях психологических исследований в сети Интернет // Психологический журнал. – 2000. – № 2. – Т. 21. – С. 75–78. 5 Муковіз О. П. Формування вмінь самостійної пізнавальної діяльності у студентів педагогічних ВНЗ засобами інформаційних технологій : [монографія] / Олексій Павлович Муковіз. – Умань : ПП Жовтий О. О., 2010. 5 Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти // Стратегія реформування змісту освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – Київ: «К.І.С.», 2003.

Bibliography (transliterated): Zakharov IG Information Technology in Education: uchebnoe certainly appreciate for Universities / Irina Zakharova Helyevna. : Yzdatelsky center "Academy", 2003 .. 2 Pedagogy: Tutorial / [B. M. Haluzyak, MI Smetansky, V. Shah]. - [2nd ed., Straighthen. and add.]. - Ball: "The book Vega", 2003 3 Kuzhel OM PC usage in learning foreign languages / OM Kuzhel, TI Smith // New information technology education in schools Ukraine: [scientific and methodical collection]. - Vol. 8 Pedagogy / Editorial Board. : I. I. Marhel (Chap. Eds.) and others. - Odessa: Print, 2001 4 Zhychkyna AE Oh psychological abilities of research in network Internet // Psychological Journal. - 2000. - № 2. - T. 21 - P. 75-78. 5 Mukoviz AP Formation skills of independent learning of students of pedagogical universities by means of information technologies [monograph] / Aleksey Mukoviz. - Uman: PE yellow AA, 2010 5 Ovcharuk A. Competencies as a Key to Educational Content Renewal content // Reform Strategy for Education in Ukraine: Educational Policy Recommendations. - Kyiv: "KIS", 2003.

Игнатенко А.И.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В ВИСШЕЙ ШКОЛЕ

Статья посвящена основным направлениям и проблемам использования информационных технологий обучения в высшей школе. Определены основные функции сети Интернет и целесообразность использования информационных технологий обучения студентов в области машиностроения, системы образования и ее роль в учебно-воспитательном процессе.

Ключевые слова: информационные технологии, Интернет-технология, мультимедиа, электронный учебник.

Ігнатенко О.І

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Стаття присвячена основним напрямкам та проблемам використання інформаційних технологій навчання у вищій школі. Визначено основні функції мережі Інтернет та доцільність використання інформаційних технологій навчання студентів у галузі машинобудування, системи освіти та її роль у навчально-виховному процесі.

Ключові слова: інформаційні технології, Інтернет-технологія, мультимедійна технологія, електронний підручник.

Ignatenko A.I.

INFORMATION TECHNOLOGY EDUCATION IN HIGH SCHOOL

The article is devoted to the main directions and problems of the use of information technology education in high school. The main functions of the Internet and the usefulness of information technology education students in engineering, education system and its role in the educational process.

Keywords: information technology, Internet technology, multimedia technology, electronic textbook.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 37.015.3

*Куцын Н.А.
г. Харьков, Украина*

РОЛЬ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ УСПЕШНОСТИ СТУДЕНТА

Ведущей тенденцией современной педагогической теории и практики является личностно-ориентированный подход в образовании. Личностно-ориентированное обучение направлено на развитие и саморазвитие ученика, его становление как личности с учетом индивидуальных особенностей, интересов, способностей. Ученые утверждают, что учебный процесс необходимо строить так, чтобы каждый человек имел шанс реализовать свой потенциал, который обуславливает перспективу его успешности.

Личностно-ориентированное обучение предполагает в качестве основного содержания и главного критерия успешности не только знания, умения и навыки, обуславливающие функциональную подготовленность к выполнению определенных видов деятельности, но и формирование личностных качеств, направленных на достижение успеха в ней, творческих способностей, адекватной самооценки, уверенности в себе и своей эффективности, способности к самосовершенствованию. Это стремление выявить предрасположенность личности к тому или иному виду деятельности, ее индивидуальность, раскрыть и развить ее потенциал, требует создания благоприятных педагогических условий.

Проблемы личностно-ориентированного подхода к организации учебно-познавательной деятельности рассматривались в работах многих известных ученых и педагогов таких, как Б.Г. Ананьев, И.Д. Бех, Ш. Монашвили, Н.М. Басалаева, Б.П. Битинас, В.Г. Бочарова, О.Н. Пехота, С.И. Подмазин, А.А. Реан, В.В. Сериков, О.В. Сухомлинская, И.С. Якиманская В.И. Шаталов и др. Как считает О.Н. Пехота, заданием личностно-ориентированного обучения является процесс психолого-педагогической помощи ребенку в становлении ее индивидуальности, культурной идентификации, социализации, жизненного самоопределения[5].

Цель личностно-ориентированного образования состоит в создании оптимальных педагогических условий для развития и саморазвития личности, формирования механизмов саморегуляции, адаптации, самообразования и самовоспитания. Для достижения поставленных целей в образовательном процессе необходима разработка его организационно-содержательной модели, в которой на каждой ступени должны создаваться условия для формирования успешности, социального оптимизма обучающихся, что требует использования соответствующих педагогических технологий. Это предполагает

проектирование и реализацию на практике такой педагогической системы, которая была бы адекватна когнитивным и эмоционально-волевым состояниям учащихся.

В настоящее время можно назвать много уникальных педагогических технологий: технологии на основе личностной ориентации педагогического процесса (личностная технология Ш.А. Амонашвили, система Е.М. Ильина, педагогика сотрудничества); технология саморазвития М. Монтессори; технологии индивидуализации обучения В.Д. Шадрикова; технологии, ориентированные на формирование творческой личности педагога (В.И. Загвязинский, М.М. Поташник, Ю.Л. Львов, И.П. Подласый, Л.И. Прокопенко С.Л. Соловейчик, Н.Е. Щуркова); технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учеников (игровые технологии, технологии проблемного обучения и др.). Все они являются технологиями самоформирования и саморазвития личности.

Проведенные исследования дают основания для выводов о том, что технология обучения как педагогическая система мотивирует успешное обучение студентов при использовании личностно-ориентированного подхода. Однако ни одна педагогическая технология не способна автоматически формировать необходимые для профессиональной деятельности знания, умения, которыми должны овладеть будущие специалисты. Важно знать, какие методы учебной деятельности и способы организации учебного процесса могут эффективно влиять на формирование у них потребностей в саморазвитии и самосовершенствовании, а также мотивов достижения.

Ученые, изучающие эту проблему, пришли к выводу о том, что технология обучения как педагогическая система мотивирует обучающихся при условии, когда их потребности и мотивы находятся в центре внимания каждого педагога, а ученик рассматривается как субъект учебного процесса. Человек обогащается знаниями, только тогда, когда эти знания для него что-то значат. Одна из задач школы – преподавать предметы в такой интересной и живой форме, чтобы ребенку самому захотелось изучать их и запомнить. Основным механизмом в решении этой задачи становится создание ситуации успеха в учебном процессе. *Ситуация успеха – это целенаправленный, специально организованный комплекс условий, позволяющий достичь значительных результатов в деятельности учащегося, которые сопровождаются позитивными эмоциональными, психологическими переживаниями [6].*

Эта концепция была предложена в 80-е годы XX столетия группой ученых, которыми руководил А.С. Белкин. Они твердо

убеждены в том, что, если ребенка лишить веры в себя, то трудно надеяться на его успех в будущем. Одно неосторожное слово, один непродуманный шаг учителя могут надломить ребенка так, что потом не помогут никакие воспитательные ухищрения[2, с.81]. Чувство переживаемого успеха способствует развитию уверенности человека в себе, повышению его самооценки, развитию чувства собственной значимости. Оно может коренным образом изменить состояние учащегося, изменить ритм и стиль его жизнедеятельности, взаимоотношений с окружающими. Таким образом, состоявшийся успех предусматривает оптимальное соотношение между ожиданиями окружающих, личности и результатами ее деятельности.

Правомерной является точка зрения В.А. Сластенина о том, что ситуация успеха стимулирует учебную деятельность. Надежным путем создания такой ситуации он считает дифференцированный подход к определению содержания деятельности и характера помощи обучающимся при ее осуществлении. На базе этого состояния формируются новые, более сильные мотивы деятельности, меняются уровни самооценки, самоуважения. В том случае, когда успех становится устойчивым, постоянным, может начаться своего рода реакция, высвобождающая огромные, скрытые до поры возможности личности, ее резервы, раскрывается ее потенциал [7].

При этом необходима и ситуация неуспеха – это субъектное эмоциональное переживание неудовлетворения собой в ходе и результате совершения деятельности. Она не может рассматриваться в отрыве от ситуации успеха, а только лишь как этап при переходе от одного успеха к другому. Трудно переоценить стимулирующую роль неуспеха в целом ряде ситуаций. Постоянный успех может разложить личность, неуспех – формировать его лучшие качества. Одно без другого не существует, точнее, не должно существовать. По мнению А.С. Белкина, радость успеха не должна порождать чрезмерное благодушие, а страх возможного поражения не должен парализовать волю.

Для достижения желаемых результатов используются различные ситуации успеха: «Снятие страха», «Персональная исключительность», «Оценка», «Авансирование», «Внесение мотива», «Педагогическое внушение», «Ориентация на другого» и другие. Методические приемы педагогики успеха органично встраиваются в идеи развивающего, личностно-ориентированного образования. Огромную роль в этом процессе играет интеграция основного и дополнительного образования, ученическое самоуправление и различные сообщества в рамках учебного заведения. Развитие установок на достижение успеха предусматривает

приобретение опыта совместной деятельности по достижению образовательных целей.

Цель любой педагогической системы – достижение успеха самореализации, как обучающимся, так и учителем-воспитателем. Исходя, из разработанной программы индивидуализированной педагогической помощи осуществляется, постановка целей и задач той или иной ситуации успеха, выбор форм, методов и приёмов, которые бы активизировали потенциально существующие положительные качества личности подростков. Г.В. Никишина, Л.В. Чуприна предложили перечень качеств личности, способствующих или препятствующих достижению успеха, которые приведены в таблице 1.[4].

Таблица 1. Качества личности, способствующие достижению успеха.

Качества личности, способствующие достижению успеха	Качества личности, препятствующие достижению успеха
Интернальность – высокая ответственность за жизненные ситуации, рассмотрение себя, своих действий как источник и причину успехов и неудач.	Экстернальность – процесс и результат рассмотрения внешних факторов в качестве причин и источников собственных успехов и неудач.
Средний или высокий уровень потребности в достижениях.	Низкий уровень потребности в достижениях.
Умеренная личностная тревожность.	Низкая или высокая личностная тревожность.
Адекватная самооценка.	Завышенная или заниженная самооценка.
Общечеловеческие ценности: доброта, гуманизм, справедливость, сострадание по отношению к ближним людям.	Эгоизм, подозрительность, закрытость, ориентация на собственное «Я».
Высокий уровень физического и психологического здоровья.	Низкий уровень физического и психологического здоровья.
Высокий или средний уровень коммуникативных умений.	Низкий уровень коммуникативных умений.
Умения самостоятельной оценочной и рефлексивной деятельности учащихся.	Низкий уровень рефлексивных и оценочных умений.
Интегрированное качество – социальный оптимизм, стремление к достижению успеха.	Интегрированное качество – социальный пессимизм.

В 1989 г. на базе школы № 56 г. Ленинграда был начат эксперимент по созданию образовательного учреждения, которое бы реализовало в своей деятельности педагогическую программу «педагогика успеха» [1]. По мнению его авторов, педагогика успеха – это совокупность учебных и личностных достижений на основе гуманистических принципов. В процессе теоретического и практического поиска коллектив гимназии создавал условия для полноценного развития обучающихся благодаря удовлетворению их потребности в самореализации и самоутверждении.

Педагогический коллектив гимназии строил свою образовательную систему, исходя из положения о том, что для развития человека необходимо постоянное стимулирование и направленное педагогическое подкрепление. Поэтому преподаватели считают создание ситуаций успеха необходимым условием процесса обучения и воспитания, способом формирования и развития мотивации достижения учеников. Достижение успеха они рассматривали как получение конкретного результата, признанного значимым для индивида.

Педагог осуществляет руководство и оказывает помощь ученикам в их саморазвитии. Энергию для реализации своего личностного и профессионального потенциала и стремление к дальнейшему самосовершенствованию педагог может получать благодаря своим успехам, выраженным в достижениях своих учеников. Примером могут служить видеоуроки, уроки-тренинги по выявлению мотивации достижения, открытые уроки с дальнейшим анализом и самоанализом, познавательные-воспитательные мероприятия и т.п.

Педагогический коллектив костромской гимназии № 25 продолжал работу в этом направлении с использованием новых результатов инновационной деятельности в образовательных системах, полученных в последние годы. Известно, что вера в свои силы является важным условием творческого развития человека, а это невозможно без получения опыта достижения и переживания успеха. Организуя ситуации успеха и цикл различных мероприятий, в которых может проявить себя каждая личность, педагоги оказывают помощь в ее саморазвитии. В связи с поставленными задачами в гимназии разрабатывается психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, которое обеспечивает условия для успешной деятельности субъекта обучения, формирования его социального оптимизма.

По данным исследования наблюдалась зависимость результатов обучения от создания ситуации успеха. Так, практически по всем предметам происходило повышение качества обучения, но в различной

степени. Незначительное улучшение наблюдалось по таким предметам, как труд и чтение. Резкий скачок качества обучения произошел по математике и русскому языку (традиционная программа обучения). По таким предметам, как физическое воспитание и природоведение заметных изменений не произошло, так они и ранее были самыми любимыми учащимися и сопровождались высокими результатами. Таким образом, авторами был сделан вывод о том, что создание целенаправленных ситуаций успеха в образовательном просторе является способом активизации личностного потенциала тех, кто обучается. Важную роль при этом выполняет педагог.

В этой модели раскрывается идея, в соответствии с которой развитие человека в обществе, преобразование социального в индивидуальное происходит в процессе совместной деятельности взрослых и детей. Эти принципы реализуются также в новом демократичном направлении – педагогике сотрудничества, которая в некоторых научных источниках называется педагогикой толерантности, а ученый-педагог И.А. Зязюн назвал ее «педагогика добра» [3]. Профессионально-педагогическое сотрудничество – это система приемов органичного социально-психологического взаимодействия педагога и обучающегося, содержанием которой является обмен информацией, познание друг друга, организация и коррекция их отношений в коллективе, обмен ролями, совместные переживания.

Организация сотрудничества между учителем и учащимися, создание отношений доверия и взаимопонимания, переживание радости и успеха активизируют процесс обучения, формируя у его участников уверенность в себе и уважение друг к другу. Оно позволяет учителю ориентироваться на успех ученика и создавать специальные ситуации, способствующие переживанию им эмоционального подъема. Такое сотрудничество способствует личностному росту обучающихся, а также дает возможность реализовать одну из главных задач учебно-воспитательного процесса – помочь осознать свои возможности и поверить в себя.

Известно, что необходимыми условиями успешности в любой деятельности являются духовное здоровье и эмоциональное благополучие человека. «Сфера интеллектуальной жизни тесно сливается со сферой моральной, и каждая неудача в обучении воспринимается как горькая неприятность» – писал В.А. Сухомлинский. Учитывая это, основную задачу учителя он усматривал в том, чтобы постоянно развивать у детей положительное чувство удовлетворения учением, чтобы из того чувства

возникло и утвердилось эмоциональное состояние – страстное желание учиться [8, с. 588].

Для этого педагог должен организовать учебно-воспитательный процесс так, чтобы, удовлетворяя их природные потребности в познании окружающего мира, общении и самореализации, обеспечить получение ими положительных эмоций. Переживание радости, успеха – явления, которые вызывают чувство самодостаточности, психологической комфортности, эмоциональной стабильности. Целенаправленно создавая такие ситуации, учебное заведение закладывает фундамент этичной и духовной стойкости личности, способной противостоять жизненным невзгодам. Для этого надо побуждать обучающихся к активной деятельности, создавать такие условия, которые дадут им возможность ощутить вкус победы над трудностью, формировать у них убеждение в том, что им все по силам, что они владеют неограниченными возможностями духовного и физического роста. При этом понимание мотивов своих действий побуждает обучающихся ставить перед собой цели и не жалеть усилий для их достижения.

Обычно в школу ребенок приходит положительно мотивированным. Чтобы сохранить такое отношение к школе и занятиям, усилия учителя должны быть направлены на формирование устойчивой мотивации достижения успеха, с одной стороны, и развитие учебных интересов – с другой. Это повысит самооценку и уверенность в себе, помогая таким школьникам утвердиться в посильных для них видах деятельности. Достижение успеха в учебной деятельности затруднено рядом обстоятельств, среди которых можно назвать недостаток знаний и умений ученика, психологические и физиологические особенности его развития, слабая саморегуляция и др.. Поэтому создание ситуации успеха необходимо для субъективного переживания обучающимися удовлетворения от процесса и результата самостоятельно выполненной работы.

Результаты исследований, проведенных в педагогических коллективах, где активно используются технологии создания ситуаций успеха, свидетельствует о том, что успех в том или ином виде деятельности является активным формирующим началом. Переживание радости, удовлетворения, признания сглаживает аффективные реакции, последствия конфликтных ситуаций. Состояние успеха – это субъективное состояние эмоциональной удовлетворенности человеком процессом и результатом самореализации в деятельности, а также своим социальным статусом и ролями в коллективе. Оно создает отношения

позитивного співробітництва з єдиними цілями успішної самореалізації і самоутвердження.

Таким образом, успішність являється соціальним качеством, іменно по тому вона осознається человеком в процесі придбання соціального досвіду і досягається їм за рахунок прикладених зусиль і старань. Досягнення успіху в якій-либ діяльності завжди сприяє самоутвердженню особистості, появленню віри в себе, в свої можливості, ефективному становленню в соціумі. Чувство переживаного успіху сприяє розвитку впевненості в собі, підвищенню самооценки, розвитку почуття власної значимості. В цьому випадку ситуація успіху являється своєобразним «пусковим механізмом» подальшого розвитку особистості.

Реалізація такого навчання передбачає використання знань психології викладачами, розуміння ролі психології в навчально-пізнавальному процесі. В наші часи, як показує досвід, багато з викладачів спеціальних (технічних, економічних і др.) дисциплін, залишених на кафедрі після закінчення вузу і не маючих педагогічного виховання, відчувають гострий дефіцит знань основ психології. В зв'язі з цим необхідно їх удосконалювати в цій області. Все сказане вище являється надзвичайно актуальним і для вищих навчальних закладів, де не тільки формується, але і проявляється професійне самосвідомість студентів.

Список літератури: 1. Батурин Н.А. Психологія успіху і невдачі / Н.А. Батурин. – Челябінськ, 1999. – 320 с.; 2. Белкін А.С. Ситуація успіху: книга для вчителя / А.С. Белкін. – Єкатеринбург: УГЛУ, 1997. – 186 с. 3. Зязюн І.А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : навч.-метод. посіб. / І.А. Зязюн. – К., 2000. – 350 с.; 4. Никишина Г.В. Педагогіка успіху: теоретичні підходи і практична реалізація / Г.В. Никишина, Л.І. Чупринина // Вестник ОГПУ. – 2006. – № 3. – С. 46.; 5. Пехота Е.Н. Індивідуалізація професійно-педагогічної підготовки вчителя : дис. д-ра пед. наук : 13.10.04. / Е.Н. Пехота. – К., 1997. – 430 с.; 6. Романовський О.Г. Педагогіка успіху / О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л. М. Грень. – Х.: Вид-во НТУ «ХПІ», 2011. – 435 с.; 7. Сластєнін В.А. Загальна педагогіка: в 2 т. ч.1. / В.А. Сластєнін, І.Ф. Ісаєв, Е.Н. Шиянов; під ред. В.А. Сластєніна – М.: Владос, 2003. – 287 с.; 8. Сухомлинський В.О. Інтерес до навчання – важливий стимул навчальної діяльності учнів. Вибрані твори у 5 т. Т.5. / В.О. Сухомлинський. – К.: Рад. школа, 1976. – 646 с.

Bibliography (transliterated): 1. Baturin N.A. Psihologija uspeha i neudachi / N.A. Baturin. – Cheljabinsk, 1999. – 320 s.; 2. Belkin A.S. Situacija uspeha: kniga dlja uchitelja / A.S. Belkin. – Ekaterinburg: UGLU, 1997. – 186 s. 3. Zjazjun I.A. Pedagogika dobra: idealy i realii: ucheb. posobie. / I.A. Zjazjun. – K., 2000 - 350 s.; 4. Nikishina G.V. Pedagogika uspeha: teoreticheskie podhody i prak-tika realizacii / G.V. Nikishina, L.I. Chuprinina // Vestnik OGPU. – 2006. – № 3. – S. 46.; 5. Pehota E.N. Individualizacija professional'no-pedagogicheskoy podgotovki uchitelja : dis. d-ra ped. nauk : 13.10.04. / E.N. Pehota. – K., 1997. – 430 s.; 6. Romanovskij A.G. Pedagogika uspeha / O.G. Romanovskij, V.Je. Mihajlichenko, L.M. Gren'. – H .: Izd-vo NTU «HPI», 2011 – 435 s 7. Slastenin V.A. Obwaja pedagogika: v 2 ch. ch.1. / V.A. Slastenin, I.F. Isaev, E.N. Shijanov; pod red. V.A. Slastenina – M.: Vldos, 2003. – 287 s.; 8. Suhomlinskij V.A. Interes k obucheniju - vazhnyj stimul uchebnoj dejatel'nosti uchawihsjaja. Izbrannye proizvedenija v 5 t. T.5. / V.A. Suhomlinskij. – K .: Sovetov. shkola, 1976 – 646 s

Куцын Н.А.

РОЛЬ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ УСПЕШНОСТИ СТУДЕНТА

Статья посвящена роле личностно-ориентированного обучения в формировании успешности личности. Показана роль создания ситуаций успеха, педагогики сотрудничества и других технологий в этом процессе.

Ключевые слова: личностно-ориентированное обучение, успешность, уверенность в себе, развитие, становление, ситуация успеха, сотрудничество, активизация.

Куцин М. А.

РОЛЬ ОСОБИСТІСТНО-ОРІЄНТОВНОГО НАВЧАННЯ У ФОРМУВАННІ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТА

Стаття присвячена ролі особисто-орієнтованого навчання у формуванні успішності особистості. Показана роль створення ситуації успіху, педагогіки співробітництва та інших технологій у цьому процесі.

Ключові слова: особисто-орієнтоване навчання, успішність, впевненість у собі, розвиток, становлення, ситуація успіху, співробітництво, активізація.

Kutsyn M.A.

ROLE OF STUDENT-CENTERED LEARNING IN FORMATION ACHIVMENT OF STUDENT

The article is about discusses the role of student-centered learning in shaping the success of the individual. The role of creating situations of success, education cooperation and other technologies in the process.

Keywords: student-centered learning, success, self-confidence, development, establishment, the situation of success, cooperation, intensification.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 027.7:008

*Непран Н. В.
м. Харків, Україна*

БІБЛІОТЕКА ВНЗ ЯК ДЖЕРЕЛО РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ГРАМОТНОСТІ

Розвиток інформаційного суспільства нерозривно пов'язаний із зростанням потреби кожного громадянина у постійному підвищенні кваліфікації, оновленні знань, освоєнні нових видів діяльності. Інформаційне суспільство, атрибутом якого є інформаційно-комунікаційні технології, відкриває для людини небачені раніше можливості доступу до інформації і знань, дозволяє кожній людині реалізувати свій потенціал і поліпшити якість життя. Водночас інформаційне суспільство несе численні ризики і небезпеку. В умовах колосальних обсягів інформації все важче стає орієнтуватися, отримувати і переробляти потрібну інформацію. Міць сучасної інформаційної техніки та технології породжує небезпеку маніпулювання свідомістю і поведінкою людини. Тому в усьому світі все сильніше усвідомлюється необхідність вирішення глобальної проблеми – підготувати людей до нових умов життя і професійної діяльності в високоавтоматизованому інформаційному середовищі, навчити їх ефективно використовувати її можливості і захищатися від негативних впливів.

Провідними міжнародними організаціями, які ініціювали обговорення та вивчення проблем підготовки людини до життя в інформаційному суспільстві, є ЮНЕСКО та Міжнародна федерація бібліотечних асоціацій та установ (ІФЛА).

Вперше поняття «інформаційна грамотність» і відповідний термін «Information Literacy» було введено в 1977 році в США і використано в національній програмі реформи вищої освіти. Значний

внесок у розробку даного поняття внесла Американська бібліотечна асоціація, у трактуванні якої інформаційно грамотною людиною може бути названа особистість, здатна виявити, розмістити, оцінити інформацію і найбільш ефективно її використовувати. Термін «Information Literacy» отримав широке поширення не тільки в США, але і в багатьох англomовних країнах, де під ним стали розуміти здатність ідентифікувати потребу в інформації, навички по ефективному пошуку, оцінці і використанню інформації. Подальший розвиток поняття «інформаційна грамотність» отримало в результаті активної діяльності ІФЛА.

Президент ІФЛА Кай Расерока розкриває поняття «інформаційної грамотності» через терміни, що визначають різні його аспекти. Це комп'ютерна грамотність; цифрова грамотність; гіперграмотність; інформаційно-технологічна грамотність; інтерактивна компетентність; компетентне користування ресурсами Інтернет; компетентне користування ресурсами бібліотеки; компетентне користування медіаресурсами; багатостороння компетентність; вербальна грамотність; візуальна компетентність [4].

Сучасна вітчизняна педагогічна наука розглядає «інформаційну грамотність» як необхідну ступінь і засіб особистісного становлення людини. Ключем до розуміння цього словосполучення є слово «грамотність». І зараз це поняття розширене: це не тільки вміння читати і писати, рахувати і малювати, але і пошук інформації, робота з програмами на комп'ютері, етичне поведіння в інформаційному просторі тощо. Проблемі формування інформаційної культури та використання в навчальному процесі інформаційно-комунікаційних технологій присвячені роботи Б.С. Гершунського, О.В. Готовцевої, А.П. Єршова, М.І. Жалдака, Ю.І. Машбиця, В.М. Монахова, Н.В. Морзе, І.М. Пустинникової, М.І. Шкіля та інших. Проблема формування вмінь використовувати інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі розглядається у працях С.О. Гунько, М.І. Жалдака, Ю.І. Машбиця, Н.В. Морзе, Ю.В. Триуса, С.О. Христочевського.

Вивчення літературних джерел [1, 4, 7] показало, що категорія «інформаційна культура» проаналізована у різних взаємозв'язках з такими поняттями, як «комп'ютерна грамотність», «комп'ютерна культура» і «інформаційна грамотність».

Н. І. Гендіна розглядає інформаційну культуру особистості як сплав інформаційного світогляду, інформаційної грамотності і грамотності в області інформаційно-комунікаційних технологій. Перевагами такого підходу є: наявність світоглядного компонента, що

забезпечує мотивацію інформаційної підготовки особистості; всебічний обхват інформаційної підготовки особистості: синтез традиційної книжкової і нової, комп'ютерної інформаційної культури; адекватність об'єктам інформаційної підготовки особистості; органічна єдність технократичної і гуманітарної культур [6, с. 58].

Інформаційна грамотність є дуже важливим поняттям в постійно змінюваному світі нових технологій і невтримного зростання інформації.

У поняття «інформаційна грамотність особистості» включені наступні компоненти:

- комп'ютерна грамотність особистості;
- знання про інформаційне середовище, закони її функціонування, а також знань про інформацію;
- наявність у особистості інформаційних потреб широкого діапазону;
- задоволення своїх інформаційних потреб на базі знань ІК;
- вміння орієнтуватися в інформаційних потоках;
- вміння і навички збереження інформації для повторного використання;
- підвищення свого загальнокультурного, загальноосвітнього і професійного кругозору;
- розвиток умінь і навичок інформаційної діяльності та інформаційного спілкування на основі використання інформаційних і телекомунікаційних технологій, у тому числі комп'ютерних;
- розвиненість алгоритмічного мислення особистості, головною характеристикою якого є самостійність і креативність.

Оволодіння інформаційною культурою - це шлях універсалізації якостей людини, який сприяє реальному розумінню людиною самої себе, свого місця і своєї ролі. Велику роль у формуванні інформаційної грамотності грає відкрита освіта, яка повинна формувати фахівця інформаційного співтовариства, виробляючи у нього навички та вміння: диференціації інформації; виділення значущої інформації; вироблення критеріїв оцінки інформації; виробляти інформацію і використовувати її.

Шляхом використання новітніх технологій, адаптації в інформаційному просторі, цілеспрямованого формування інформаційної культури підвищується і якість освітнього процесу. Система вищої освіти передбачає самостійну роботу студентів, ефективність якої залежить від інформаційної грамотності. Основними ознаками інформаційної культури є вміння орієнтуватися в потоці інформації, грамотно формулювати свої інформаційні запити, здійснювати самостійний пошук та аналіз потрібної інформації. Якість вищої освіти неможлива без високого рівня

інформаційної культури як студентів, так і викладачів, співробітників, бібліотекарів. Оновлюються програми, впроваджуються нові технології навчання, але головним залишається вміння швидко реагувати на зміни в інформаційному просторі, критично мислити, шукати і переробляти необхідну інформацію.

Основним завданням університетської бібліотеки в сучасних умовах є сприяння реалізації державної політики в галузі освіти:

- інформаційне забезпечення всіх аспектів навчально-виховного процесу навчального закладу;
- виховання у студентів інформаційної культури, прагнення до пошуку інформації, свідомого, осмисленого добору інформаційних джерел, формування навичок систематизації та особистісної оцінки інформації, виховання грамотного вдумливого користувача з високим рівнем бібліографічної культури;
- створення комфортного бібліотечного середовища, яка включає, як традиційні, так і сучасні технології роботи з інформацією.

Кажучи про роль бібліотеки у формуванні інформаційної грамотності особистості, слід відмітити, що багато залежить від рівня розвитку самої бібліотеки та якості її технологічних процесів.

«Сучасна бібліотека НТУ «ХП» є центром університету» - ці слова належать ректорові університету, професору Леоніду Леонідовичу ТОВАЖНЯНСЬКОМУ, які він промовив на урочистій церемонії відкриття нової будівлі науково-технічної бібліотеки НТУ «ХП» 24 вересня [5].

Дійсно, університету є чим пишатись – фонд бібліотеки налічує близько 1,5 млн. примірників, серед яких є унікальні раритетні видання 16–18 століть, які залишаються доступними для читачів, електронний каталог обсягом 430,000 записів. На території бібліотеки діє зона Wi-Fi, що надзвичайно вплинуло на підвищення комфорту для наших користувачів і збільшило кількість відвідувачів. Нещодавно створені ролики та фільми про бібліотеку. З боку користувачів посилюється інтерес до діяльності бібліотеки. Її роль стає все більш значущою в інформаційному та освітньому просторі вузу.

Шляхи формування інформаційної культури користувача можуть бути різні: і електронні, і традиційні. Але при цьому вони повинні забезпечувати кожного студента сукупністю необхідних знань у будь-який час, в будь-якому місці, в необхідному обсязі та зручній формі навчання: н-д, групових та індивідуальних практичних заняттях в залах електронних ресурсів.

Однією з форм підвищення інформаційної культури користувачів є індивідуальне консультування, яке здійснюється в процесі довідково-

бібліографічного обслуговування. Під час індивідуальних бесід з'ясовується рівень інформаційної грамотності користувача, визначаються шляхи пошуку інформації.

Крім вже звичних для пошуку інформації БД «BOOK - Неперіодичні видання», «GJUR – Періодичні видання», «RESUD – Ресурси віддаленого доступу», «TUXPI – Праці вчених НТУ «ХПІ», «FULLT – Повнотекстова база даних навчальної літератури», увагу студентів звертаємо на електронно-бібліотечну систему видавництва «Лань», «Інформаційну систему доступу до електронних каталогів бібліотек сфери освіти і науки», електронні ресурси Національної бібліотеки України ім. В. Вернадського, корпоративний інформаційний ресурс аналітичного розпису журнальних статей «МАРС», ресурси у вільному доступі тощо, які дають студентам та викладачам доступ до багатства літературних та науково-дослідницьких інтернет-ресурсів, які допомагають добитися успіхів у навчанні та роботі. Дуже важливо вибрати серед великої кількості ресурсів оптимальне джерело пошуку інформації і навчити студента користуватися електронними ресурсами. Вибір джерела залежить від професійного рівня бібліографа. Робота з електронними ресурсами потребує спеціальних вмінь та навичок. Тому дуже важливим є момент постійного підвищення інформаційної грамотності не тільки користувачів, але й співробітників бібліотеки.

Впровадження новітніх технологій передбачає підвищення інформаційної грамотності і професорсько-викладацького складу університету. Традиційним стало проведення «Днів кафедри». Мета таких виходів групи бібліотекарів – розкрити інформаційні можливості бібліотеки, ознайомити з інноваціями в її діяльності, ознайомлення викладачів з новими надходженнями літератури за профілем кафедр, джерелами комплектування та книгозабезпеченості. В перспективі бібліотека планує створення факультативу для викладачів з питань інформаційного пошуку.

Велику увагу спрямовано на підготовку та проведення занять для студентів 1 курсу «Основи інформаційної культури» й заняття для студентів старших курсів. Лекційно-практичні заняття наразі проводяться в новому приміщенні бібліотеки в залі каталогів та картотек, де знаходяться комп'ютери для вільного доступу користувачів. Взагалі, для читачів предоставлено 25 робочих місць. Адже обов'язковим і важливим елементом занять із студентами є практичне освоєння методів автоматизованого пошуку інформації. Програма курсу щорічно змінювалась залежно від внутрішніх та зовнішніх обставин: використовувались та створювались нові електронні ресурси,

підвищувався рівень сервісного обслуговування, технічний стан комп'ютерного парку. Текстова та демонстративна частина занять доповнювалась та редагувалась з урахуванням змін, які відбувались на сайті науково-технічної бібліотеки. Лекції супроводжувались демонстрацією слайдів, підготовлених в програмі PowerPoint, що робило їх більш наочними та цікавими.

Ефективним засобом поглиблення інформаційної культури є сторінка сайту бібліотеки «Студенту, науковцю». Вона містить корисні відомості для аспірантів, докторантів, молодих науковців. Інформація систематично поновлюється і редагується. Наведено приклади бібліографічних записів за ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 та приклади оформлення бібліографічного опису.

Робота з виховання інформаційної культури студентів буде ефективною лише в тому випадку, коли самі бібліотекарі будуть досконало володіти цими знаннями. Тому підвищенням інформаційної культури співробітники бібліотеки займаються впродовж всього часу. Бібліотекарі беруть активну участь у проведенні конференцій, готують доповіді та публікації. Керівники структурних підрозділів є учасниками міжнародних, всеукраїнських й регіональних конференцій, форумів, засідань круглих столів, вебінарів, що також сприяє підвищенню інформаційної культури. Так, наприклад, уже стало традицією щорічно брати участь в Міжнародній школі-семінару «Сучасні педагогічні технології в освіті».

Фахівці інформаційно-бібліографічного відділу не зупиняються на досягнутому. Наприклад, темою дипломної роботи вважала за потрібне взяти саме «Формування інформаційної культури студентів технічних дисциплін ВНЗ» та розробити разом з керівником Синельник І. В. - доцентом кафедри загальної і експериментальної фізики НТУ «ХПІ» на базі системи комп'ютерного менеджменту дистанційний курс «Інформаційна культура». Мета курсу – сформувати у студентів сукупність знань, вмінь та навичок раціонального використання інформації та інформаційних технологій в освітньому процесі.

Завдання курсу:

- сформувати у студентів уявлення про інформаційну культуру як важливий елемент освіти
- навчити студентів пошуку наукової інформації з використанням інформаційних технологій
- розвивати у студентів здібності до сприймання та оцінки інформації з точки зору повноти та достовірності

- навчити студентів самостійно працювати з різними джерелами інформації
- розвивати у студентів вміння оперативно орієнтуватися в потоці інформації

Створення дистанційного курсу з інформаційної культури дозволить вийти на якісно новий рівень навчання студентів, інтегруватися в систему відкритого, інноваційного розвитку освіти ВНЗ і буде сприяти розвитку освітніх послуг бібліотеки з урахуванням сучасних вимог споживачів.

У недалекому майбутньому при навчанні інформаційної грамотності, як читачів, так і співробітників бібліотеки, буде використовуватися підкастинг. Це відносно новий бібліотечний сервіс – спосіб доставки документів через Інтернет з використанням звукових файлів [3].

Можливо кому відома притча про мудреця, який намагався нагодувати голодного, що сидить на березі річки. Замість того, щоб дати йому хліба, мудрець віддав жебракові свою вудку. «Навіщо мені вудка, якщо я їсти хочу?», - запитав голодний. «Дурний, я дав тобі більше, ніж ти просив», - відповів йому мудрець.

Вміння вгамовувати свій інформаційний голод означає вміння самостійно здобувати необхідну інформацію, потрібну інформацію. Стародавні мудреці говорили: «Є тільки два шляхи для людини в цьому світі: знання або страждання». Щоб навчання не перетворилося для студента в «страждання», необхідно у нього сформувані навички і вміння добувати нові знання. Тоді інформаційна робота не перетвориться в «страждання» ні для студента, ні для бібліотекаря, який буде тим самим мудрецем, що вручає користувачам засіб добування духовної їжі.

Список літератури: 1. Колін К. К. Фундаментальні основи інформатики: соціальна інформатика : навч. посібник для вузів / К. К. Колін. — Москва : Академічний Проект ; Єкатеринбург : Ділова книга, 2000. — 350 с. 2. Мелентьева Ю. П. Информационная грамотность и культура: сопоставление терминов и понятий / Ю. П. Мелентьева // Научная книга. — 2005. — № 1-2. — С. 38-41. 3. Робертс Р. Л. Подкастинг для информационной грамотности / Регина Ли Робертс // Науч. и техн. б-ки. — 2009. — № 6. — С. 59–68. 4. Робота в інформаційному середовищі / Брановский Ю. С., Беляева О. М., Буторін В. Я., Колін К. К., Семенюк Е. П., Шамова Т. І. // Вища освіта в Росії. — 2002. — № 1. — С. 81-87. 5. Урочиста церемонія відкриття нової будівлі Наукової бібліотеки НТУ «ХП» // Офіційний веб-сайт / Мін-во освіти і науки України. — Режим доступу :

<http://www.mon.gov.ua/ua/regionalnews/37371-urochista-tseremoniya-vidkrittya-novoyi-budivli-naukovoyi-biblioteki-ntu-hpi> 6. Формирование информационной культуры личности: теоретическое обоснование и моделирование содержания учебной дисциплины / Н. И. Гендина, Н. И. Колкова, Г. А. Стародубова, Ю. В. Уленко. — Москва : Межрегион. центр библиотечного сотрудничества, 2006. — 512 с. 7. Шамова Т. И. Управление образовательными системами : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / Т. И. Шамова [та ін.]. — Москва : ВЛАДОС, 2001. — 320 с.

Bibliography (transliterated): 1. KolIn K. K. Fundamentalni osnovi Informatiki: sotsialna Informatika : navch. posibnik dlya vuziv / K. K. KolIn. — Moskva : Akademichny Proekt ; Ekaterinburg : Dillova kniga, 2000. — 350 s. 2. Melenteva Yu. P. Informatsionnaya gramotnost i kultura: sopostavlenie terminov i ponyatiy / Yu. P. Melenteva // Nauchnaya kniga. — 2005. — № 1-2. — S. 38-41. 3. Roberts R. L. Podkasting dlya informatsionnoy gramotnosti / Regina Li Roberts // Nauch. i tehn. b-ki. — 2009. — № 6. — S. 59-68. 4. Robota v Informatsynomu seredovischi / Branovskiy Yu. S., Belyaeva O. M., Butorin V. Ya., KolIn K. K., Semenyuk E. P., Shamova T. I. // Vischa osvita v Rosiyi. — 2002. — № 1. — S. 81-87. 5. Urochista tseremoniya vidkrittya novoyi budivli Naukovoyi biblioteki NTU «KhPI» // Ofitsiyiniy veb-sayt : MIn-vo osviti i nauki Ukraini. — Rezhim dostupu : <http://www.mon.gov.ua/ua/regionalnews/37371-urochista-tseremoniya-vidkrittya-novoyi-budivli-naukovoyi-biblioteki-ntu-hpi> 6. Formirovanie informatsionnoy kul'tury lichnosti: teoreticheskoe obosnovanie i modelirovanie soderzhaniya uchebnoy distsipliny / N. I. Gendina, N. I. Kolkova, G. A. Starodubova, Yu. V. Ulenko. — Moskva : Mezhtsentr bibl. sotrudnichestva, 2006. — 512 s. 7. Shamova T. I. Upravlnnyia osvItimimi sistemami : navch. posibnik dlya stud. visch. navch. zakl. / T. I. Shamova [ta In.]. — Moskva : VLADOS, 2001. — 320 s.

Непран Н. В.

БІБЛІОТЕКА ВНЗ ЯК ДЖЕРЕЛО РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ГРАМОТНОСТІ

Розкрито роль бібліотеки у підвищенні інформаційної грамотності студентів та професорсько-викладацького складу вузу. Представлені форми, методи й напрями роботи бібліотеки у формуванні інформаційної культури особистості.

Ключові слова: інформаційний простір, користувачі, електронні ресурси, інформаційна грамотність, інформаційна культура, інформація, інформаційне суспільство, бібліотеки.

Непран Н. В.

БИБЛИОТЕКА ВНЗ КАК ИСТОЧНИК РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ ГРАМОТНОСТИ

Раскрыта роль библиотеки в повышении информационной грамотности студентов и профессорско-преподавательского состава вуза. Представлены формы, методы и направления работы библиотеки в формировании информационной культуры личности.

Ключевые слова: информационное пространство, пользователи, электронные ресурсы, информационная грамотность, информационная культура, информация, информационное общество, библиотеки.

Nepran N.

LIBRARY OF INSTITUTION OF HIGHER LEARNING AS SOURCE OF DISTRIBUTION OF INFORMATIVE LITERACY

The role of libraries in enhancing the information literacy of students and faculty members of the university. Presented forms, methods and areas of the library in the formation of personal information culture.

Keywords: information space, users, electronic resources, information literacy, information culture, information, information society, libraries.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2014

УДК 371.132

*Павлюк К.В.
м. Харків, Україна*

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ЗАСОБАМИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ

Проблема зміцнення здоров'я молоді постає сьогодні як одна із важливих проблем, оскільки складні соціально-економічні умови, зростання чисельності молодого покоління з порушеннями стану здоров'я, недостатні фізичні навантаження; нераціональне харчування, підвищення нервово-психологічного навантаження, поширення таких негативних суспільних явищ як алкоголізм, наркоманія і табакокуріння спричинили значне зниження рівня здоров'я молодого покоління [2; с. 34]. З огляду на це, актуальним є питання формування здорового способу життя студентів, належного фізичного виховання підростаючого покоління, їх повноцінного розвитку та збереження стабільного стану здоров'я.

Сучасний розвиток соціально-педагогічної науки в Україні характеризується пошуком та вдосконаленням шляхів формування відповідального ставлення до здоров'я студентської молоді. Аналіз

державних документів: Конституції України, основ законодавства України про охорону здоров'я, Закону України «Про вищу освіту», Національної доктрини розвитку освіти, Закону України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», Закону України «Про фізичну культуру і спорт», Закону України «Про попередження захворювання на синдром набутого імунodefіциту людини», свідчить про те, що пріоритетним завданням системи освіти є виховання молоді в дусі відповідального ставлення до свого здоров'я та здоров'я оточуючих, як до найвищої індивідуальної та суспільної цінності.

Зазначимо, що проблема збереження та зміцнення здоров'я висвітлювалася у працях таких філософів, культурологів та психологів: В. Казначєєв, В. Климова, В. Скумін, І. Фролов, В. Леві. Проблеми формування здорового способу життя присвятили свої праці такі науковці в галузі соціальної педагогіки, як І. Зверєва, А. Капська, Л. Коваль, О. Кузьменко, Н. Лавриченко, Г. Лактіонова, В. Оржеховська, С. Савченко, С. Харченко, у яких висвітлено соціально-педагогічну роботу з молоддю щодо формування здорового способу життя.

Роль і значення засобів масової інформації та рекламно – інформаційних технологій у своїх дослідженнях розглядали В. Вайнола, Г. Лактіонова, І. Левшина.

Феномен соціальної реклами є предметом досліджень зарубіжних учених (С. Овчиннікова, С. Ісаєва, О. Феофанова, Д. Берета, К. Еткіна, С. Моріарті) та вітчизняних учених (С. Андріяшкіна, Н. Бутенко, Л. Гейдар, Г. Довбах, О. Грубіна, Н. Комарової). Увага дослідників значною мірою зосереджена навколо питань ідентифікації цього поняття, аналізу його особливостей, визначення критеріїв якості та ефективності, а також механізмів реалізації соціальної реклами у ЗМІ. Але на сьогодні гостро стоїть не лише питання виготовлення та поширення соціального рекламного продукту, але й аналіз ефективності та якості соціальної реклами і використання її як засобу для формування навичок здорового способу життя.

У статуті Всесвітньої організації охорони здоров'я визначається, що здоров'я людини – це стан повного фізичного, душевного й соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб або фізичних вад. Здоров'я - це процес збереження і розвитку біологічних, фізіологічних, психологічних функцій, оптимальної працездатності та соціальної активності задля збереження максимальної тривалості активного життя [5; с.7].

Світова наука розробила цілісний погляд на здоров'я як феномен, що інтегрує чотири його складові - фізичну, психічну, соціальну і

духовну. Всі ці складові невід'ємні одна від одної, вони тісно взаємопов'язані і саме разом, у сукупності визначають стан здоров'я людини. Для зручності вивчення, полегшення методології дослідження феномена здоров'я наука диференціює поняття фізичного, психічного, соціального і духовного здоров'я.

До сфери фізичного здоров'я включають такі чинники, як індивідуальні особливості анатомічної будови тіла, перебігу фізіологічних функцій організму в різних умовах спокою, руху, довкілля, генетичної спадщини, рівня фізичного розвитку органів і систем організму.

До сфери психічного здоров'я відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад збудженість, емоційність, чутливість. Психічне здоров'я пов'язано з особливостями мислення, характеру, здібностей. Всі ці складові і чинники обумовлюють особливості індивідуальних реакцій на однакові життєві ситуації, вірогідність стресів, афектів.

Духовне здоров'я залежить від духовного світу особистості, зокрема складових духовної культури людства - освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики. Свідомість людини, її ментальність, життєва самоідентифікація, ставлення до сенсу життя, оцінка реалізації власних здібностей і можливостей у контексті власних ідеалів і світогляду - все це обумовлює стан духовного здоров'я індивіда.

Соціальне здоров'я пов'язано з економічними чинниками, стосунками індивіда із структурними одиницями соціуму - сім'єю, організаціями, з якими створюються соціальні зв'язки, праця, відпочинок, побут, соціальний захист, охорона здоров'я, безпека існування [6; с.15].

Аналіз основних компонентів здоров'я дозволяє стверджувати, що він має індивідуальний характер і здебільшого залежить від ціннісних орієнтацій людини, світогляду, культури, традицій, соціального та морального досвіду. Ціннісні орієнтації передбачають вільний вибір суспільних цінностей, на які особистість орієнтується и якими керується у своїй діяльності.

З поняттям «здоров'я» тісно пов'язане та часто вживається поняття «спосіб життя». Це одна з найбільш важливих категорій, що включає уявлення про будь-який вид чи тип життєдіяльності людини. Ця категорія характеризується особливостями повсякденного життя людини, яке містить: трудову діяльність, спосіб проведення дозвілля, особливості побуту, задоволення як матеріальних, так і духовних потреб, участь у житті соціуму, норми та правила поведінки [5; с.18].

Поняття «здоровий спосіб життя» інтегрує взаємозв'язок способу життя та здоров'я людини. Здоровий спосіб життя об'єднує всі умови, особистісні якості, процеси, тобто усе, що сприяє нормальному функціонуванню людини у навчальній, професійній, суспільній, побутовій сферах [3, с.117].

На основі вивчення наукових праць вчених у сфері соціально-педагогічної роботи ми визначили, що здоровий спосіб життя – це сукупність форм і способів життєдіяльності людини, заснованих на дотриманні таких норм, цінностей та правил способу життя, які забезпечують гармонійний розвиток, високу працездатність, духовну рівновагу та здоров'я молодого покоління.

Здоровий спосіб життя пов'язаний з особистісно-мотиваційною сферою людини, з соціальними, фізичними можливостями та здібностями. Важливим для здоров'я на оптимальному рівні є не тільки уникнення факторів ризику (алкоголізм, тютюнопаління, наркоманія, нерациональне харчування, недостатня рухова активність), необхідно розвивати тенденції, які працюють на формування здорового способу життя й репрезентуються в різних факторах життя людини.

Проаналізувавши наукові праці О. Балакіревої, О. Вакулєнко, Л. Жаліло, Р. Овчарової, Н. Сушик, [3; 8], можемо зазначити, що формування здорового способу життя – це вид навчально-виховної діяльності, яка полягає у сприянні та спрямована на забезпечення умов позитивної спрямованості молодого покоління на дотримання умов здорового способу життя, формування відповідального та ціннісного ставлення до здоров'я, а також попередження шкідливих звичок [9, с.117].

Аналіз проведення комплексних заходів щодо формування та реалізації здорового способу життя в ряді країн (Фінляндія, США, Швейцарія) дозволяє сказати, що в цих країнах до програм, спрямованих на формування здорового способу життя, входять наступні напрямки роботи: оптимальна і систематична фізична активність; пропаганда відмови від шкідливих для здоров'я факторів - алкоголізму, табакокуріння, наркоманії, токсикоманії; формування правильних уявлень, знань та заходів профілактики СНІДу та дотримання здорового способу життя [4; 5].

На сучасному етапі засоби масової інформації справляють вагомий вплив на громадську свідомість, істотно впливають на засвоєння людьми різного віку широкого спектра соціальних норм та формуванню у них ціннісних орієнтацій у політиці, економіці, науці, здоров'ї.

З раннього дитинства людина опиняється в інформаційному полі. Вона не може жити без інформації, сприймаючи її через безліч каналів, і на основі її обробки формується певна поведінка. Реклама створює своєрідний інформаційний світ, з якого людина, зокрема молода людина, черпає певний світогляд щодо життя, способу життя, стилю життя, типів поведінки.

Відповідно до концепції відомого канадського соціолога Г. Маклуена ера мас-медіа і електронної інформації радикально змінює як життя людини, так і її саму. Саме за допомогою мас-медіа серед різних категорій населення (читачів, слухачів, глядачів) пропагуються певні ціннісні установки, світоглядні стереотипи та моделі поведінки, внаслідок чого спільні смаки і форми «культурного споживання» поширюються як серед забезпечених, так і малозабезпечених категорій населення [8, с.14].

У законі України «Про соціальну рекламу», який визначає правові, організаційні, економічні засади виробництва, розповсюдження та споживання соціальної реклами, захисту прав споживачів такої реклами, механізми державного регулювання, підтримки діяльності у галузі соціальної реклами, зазначається, що соціальна реклама – це масова інформація, що спрямована на популяризацію загальнолюдських, соціальних, моральних, духовних, національних цінностей, здорового способу життя, профілактику негативних суспільних явищ, досягнення суспільно корисних цілей, привернення уваги до проблем у суспільстві та шляхів їх розв'язання.

У роботах дослідника Н. Крецької зазначено, що ефективним засобом формування здорового способу життя, профілактики негативних суспільних явищ, таких як тютюнопаління, алкоголізм та наркоманія, які набули особливого поширення серед молодого покоління, виступає соціальна реклама, яка позитивно впливає на погляди та свідомість людини та відіграє важливу роль у формуванні здорового способу життя.

Науковець О. Безпалько виділяє наступні види соціальної реклами: поліграфічна продукція (буклети, листівки, плакати, навчальні матеріали, брошури, книжки); зовнішня реклама (білборди, лайтбокси, вивіски, реклама на транспортних засобах, будівлях тощо); преса (газети, журнали, бюлетені тощо). Окрім того, всю соціальну рекламну інформацію в засобах масової інформації дослідник поділяє на інформативно-культурну, інформативно-професійну, інформативно-запрошувальну, інформативно виховну та інформативно-освітню [4, с.28].

В Законі України «Про соціальну рекламу» зазначається, що пріоритетами державної політики в галузі соціальної реклами є:

1. популяризація занять фізкультурою, спортом і активним відпочинком;
2. утвердження та популяризація здорового способу життя забезпечення обізнаності населення про ризики та шкідливі наслідки для здоров'я людини від куріння тютюнових виробів чи інших способів їх вживання, вживання алкогольними напоями, пивом, вживання наркотичних речовин;
3. запобігання поширенню тютюнопаління, алкоголізму, наркоманії;
4. протидія незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів;
5. інформування населення про шляхи передачі ВІЛ-інфекції, причини зараження, заходи та засоби профілактики, необхідні для запобігання зараження ВІЛ та його поширенню.

Спираючись на основні завдання, які має виконати соціальна реклама, можна сказати, що вона є засобом формування здорового способу життя, профілактики негативних суспільних явищ, таких як тютюнопаління, алкоголізм та наркоманія, які зараз набули особливого поширення серед молодого покоління.

Саме тому актуальним питанням сьогодення постає підготовка майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами, тобто майбутніх спеціалістів, які будуть здатні навчити молоде покоління турбуватися про своє здоров'я, формувати у них культуру здоров'я та відповідальне ставлення до власного здоров'я як найбільшої цінності.

Серед існуючих соціальних груп молоді, особливо слід виділити студентську молодь, яка активно будує своє майбутнє. Разом з тим, студентська діяльність є складним етапом життєвого шляху, який пов'язаний з підвищеним ризиком для стану фізичного і психічного здоров'я молодої людини. Інформаційні та емоційні перевантаження, яким вони піддаються на тлі погіршення соціальних умов і зниження фізичної активності в розпорядку дня, призводять до виникнення різних змін у стані здоров'я.

Так, за даними Міністерства охорони здоров'я України в останні десять років зареєстровано підвищення рівня захворюваності й поширення серед студентської молоді хвороб крові та кровотворних органів, новоутворення, сечостатевої та кістково-м'язової систем; почастишали ускладнення вагітності, пологів і після пологового періоду, вроджені вади розвитку. Залишається високим рівень захворювань, що передаються статевим шляхом. За даними соціологічних опитувань, проведених у 2013

році, приблизно 80% із опитаних юнаків, що є студентами, вживають пиво в різній кількості [7, с.45].

У зв'язку з вищесказаним, з огляду на тенденції у погіршення стану здоров'я студентів, процес підготовки майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами» також включає формування у майбутніх фахівців-студентів навичок здорового способу життя та збереження власного здоров'я.

За допомогою аналізу наукової соціально-педагогічної та валеологічної літератури ми виділили такі складові процесу підготовки майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами:

1. Інформування та збільшення обсягу знань і навичок майбутніх педагогів зі збереження власного здоров'я, негативного впливу на організм людини шкідливих звичок, формування у студентів мотивації щодо дотримання умов здорового способу життя, розвитку установок, що допомагають усвідомити потреби і мотиви збереження здоров'я. Виконання даних завдань також підвищить рівень знань та умінь майбутніх фахівців з питань формування здорового способу життя та культури здоров'я;

2. За допомогою використання засобів соціальної реклами (відеоролики, аудіоролики соціальної реклами, буклети, плакати із соціальною рекламою) надати майбутнім педагогам спеціальні знання про здоров'я та формування здорового способу життя, які розширять їх кругозір та будуть необхідні майбутнім фахівцям у подальшій професійній діяльності; підвищення компетентності майбутніх педагогів у сфері формування здорового способу життя, оволодіння знаннями з формування умінь і навичок у цій сфері, що також сприяє усвідомленому вибору майбутніх педагогів до збереження власного здоров'я;

3. Ознайомлення майбутніх педагогів із сутністю поняття соціальна реклама, інформування про позитивний вплив, необхідність і користь соціальної реклами в суспільстві та способи її використання під час здійснення професійної діяльності як засобу формування навичок здорового способу життя підрастаючого покоління, ознайомлення щодо основних принципів створення соціальної реклами, а також розробка майбутніми педагогами власної соціальної реклами, створення умов для появи у майбутніх психологів ідей проектів власної соціальної реклами з питань здорового способу життя;

Під час реалізації першого етапу підготовки майбутніх педагогів необхідно виконати наступні завдання:

- формувати у студентів усвідомлення ролі здорового способу життя в становленні особистості майбутнього педагога;

- надати студентам знання про культуру здорового способу життя, наслідки шкідливих звичок;
- формування негативного ставлення до шкідливих звичок, інформування про механізми подолання залежності від них;
- формування мотиваційно-ціннісного відношення до збереження й зміцнення здоров'я;
- використання соціальної реклами як засобу позитивного впливу, засобу формування відповідальності студентів за своє життя та здоров'я, а також як засобу формування позитивного мислення майбутніх педагогів (перегляд відеороликів та прослуховування аудіо роликів соціальної реклами з подальшим обговоренням);
- використання активних форм і методів (соціально-педагогічний тренінг (наприклад на такі теми: «Здоров'я – твоя цінність», «Мое здоров'я – моя гордість», «Тренінг професійно-особистісного зростання»), соціальне проектування, ситуаційно-рольова гра, інтелектуальний аукціон, метод «мозкова атака», метод кейсів)

Проведення соціально-педагогічних тренінгів на теми здорового способу життя спрямовані на підвищення компетентності майбутніх психологів у сфері формування здорового способу життя, на оволодіння знаннями з формування умінь і навичок у цій сфері, а також сприяння усвідомленому вибору майбутніх психологів до збереження власного здоров'я, розвитку установок, що допомагають усвідомити потреби і мотиви збереження здоров'я.

Під час реалізації другого етапу підготовки майбутніх педагогів необхідно виконати наступні завдання:

- виявити питання, що цікавлять майбутніх педагогів з питання формування здорового способу життя та надати їм необхідну інформацію;
- інформувати з питань здоров'я та здорового способу життя;
- інформувати щодо організації правильного розпорядку дня задля попередження проблем зі здоров'ям та виникнення перевтоми;
- інформувати про негативний вплив шкідливих звичок та шляхи подолання залежності від тютюнопаління, алкоголізму та наркоманії;
- формувати дбайливе та відповідальне ставлення до свого здоров'я та здоров'я оточуючих;
- інформувати про правильну організацію рухової активності протягом дня, збільшити інтерес і мотивацію до систематичних занять фізичною культурою, спортом;
- інформувати щодо необхідності правильного та повноцінного

харчування та вплив неправильного харчування на виникнення хвороб;

- розвивати навички співробітництва;

Третій етап підготовки майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами передбачає:

- створення умов для засвоєння студентами нових знань, ознайомлюючи їх із сутністю поняття реклама та соціальна реклама;
- навчання майбутніх педагогів аналізувати рекламний зміст, вміти відокремлювати позитивні та негативні сторони реклами;
- ознайомлення із можливостями використання засобів соціальної реклами у професійній діяльності;
- розширення знань майбутніх фахівців про користь соціальної реклами та її суспільну необхідність;
- прищеплення знань про методику створення соціальної реклами, які будуть необхідні для використання під час здійснення професійної діяльності;
- залучення майбутніх педагогів до творчої діяльності зі створення певного виду соціальної реклами, конкурсу соціальної реклами;
- створення умов для появи у майбутніх психологів ідей проєктів власної соціальної реклами з питань здорового способу життя.

Знання про користь соціальної реклами, можливості її використання та оволодіння вміннями створювати власну соціальну рекламу є необхідними для майбутніх педагогів у їх подальшій професійній діяльності та становленні майбутнього фахівця. Сформовані знання про здоровий спосіб життя також будуть необхідні майбутнім фахівцям під час професійної діяльності.

Робота зі створення соціальної реклами починається не тільки із залучення майбутніх фахівців брати участь у цій діяльності, але, перш за все, з постановки цілей, формування потреб і зацікавленості використання цієї методики у вирішенні конкретних соціальних проблем та у необхідності постановки соціальних перспектив перед студентами.

Спочатку здійснюється інформаційно-просвітницька робота з майбутніми фахівцями, тобто ознайомлення студентів із метою соціальної реклами, яка буде створюватися, із соціальними проблемами, які може вирішити створена ними соціальна реклама (попередження і подолання шкідливих звичок людини, які згубно впливають на її організм, проблема формування здорового способу життя і шляхи збереження здоров'я у сучасному світі та інші) і надати їм інформацію про шляхи вирішення цих проблем.

Орієнтовними темами, які можна запропонувати майбутнім педагогам для створення соціальної реклами, можуть бути наступні: здоров'я та здоровий спосіб життя, спорт та здоровий спосіб життя, активна життєва позиція щодо здорового способу життя, пропагування здорового способу життя, негативний вплив шкідливих звичок на організм людини, алкоголізм, тютюнопаління та наркозалежність – це ворог людини та усього суспільства [10, с.41].

Метою залучення до створення майбутніми педагогами соціальної реклами є підвищення рівня знань майбутніх психологів із соціальної реклами, її користі та необхідності у суспільстві, методики створення та використання соціальної реклами під час здійснення професійної діяльності, а також формування у студентів цінностей здорового і безпечного способу життя, неприйняття шкідливих звичок, формування дбайливого, відповідального ставлення до здоров'я інших людей.

Під час навчання майбутніх педагогів методиці розробки соціальної реклами та безпосередньо, під час її створення із ними на теми здорового способу життя, ми таким чином формуємо у студентів прагнення до зміцнення та збереження власного здоров'я та готуємо їх до здійснення роботи із виховання навичок здорового способу життя, що необхідно у їх майбутній професійній діяльності.

Залучаючи майбутніх педагогів у діяльність зі створення соціальної реклами ми формуємо їх зацікавленість у використанні соціальної реклами для вирішенні конкретних соціальних проблем, в необхідності постановки соціальних перспектив. Наявність прикладного значення використання соціальної реклами в житті веде до того, що робота над нею стає не тільки цікавою, різноманітною, а й корисною. Особливістю такого процесу є те, що пропонуване створення соціальної реклами майбутніми педагогами може бути орієнтоване як на індивідуальне виконання, так і на групову участь [10, с.56].

Для забезпечення ефективної підготовки майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами вважаємо за потрібне визначити зміст теоретичної та практичної складових здійснення цього процесу.

Теоретична підготовка майбутніх педагогів полягає у: опануванні знань щодо понять «здоров'я», «здоровий спосіб життя», «відповідальне ставлення до здоров'я», шляхів забезпечення тривалого активно-творчого життя, соціальна реклама, методів створення соціальної реклами; опануванні знань щодо вікових особливостей різних категорій населення, у яких потрібно формувати здоровий спосіб життя, формуванні умінь та

навичок попередження захворювань, шкідливих звичок, профілактики емоційних зривів, стресів; ознайомленні з новітніми програмами формування здорового способу життя; навчанні інтерактивним методам формування здорового способу життя; участі у семінарах (семінар-бесіда, семінар-обговорення, диспут, комбінований семінар, семінар-конференція);

До практичної підготовки майбутніх педагогів належать: проведення із майбутніми педагогами соціально-педагогічних тренінгів із використанням використання ситуаційно-рольових ігор, методу «мозкова атака», методу кейсів); залучення до участі у вузівській спортивній та художньо-естетичній видах діяльності; конкурс соціальної реклами; проведення зі студентами тренінгів професійно-особистісного зростання; проведення ділових і рольових ігор; вирішення конкретних життєвих ситуацій на заняттях (професійних чи соціальних) на основі фактів із реального життя, або ситуації з досвіду діяльності; інноваційні форми роботи (заняття із соціальної терапії, ділові ігри, евристичні ситуації, вправи, рольові ігри, аналіз конкретної ситуації (обговорення в аудиторії певної ситуації (професійної, соціальної) на основі фактів із реального життя, або ситуації з досвіду діяльності).

Отже, оволодіння теоретичними основами і практичними навичками формування здорового способу життя, а також ґрунтовна підготовка майбутніх педагогів до використання засобів соціальної реклами у професійній діяльності дозволить підвищити ефективність процесу формування здорового способу життя у підростаючого покоління.

Список літератури: 1. Диагностика здоровья: Сборник научных трудов / Под ред. Н.В. Судаков. — Воронеж, 2000. — 176 с. 2. *Зверева І.Д.* Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика. — К., 1998. — 362 с. 3. *Мудрик А. В.* Социальная педагогика: Учебник для высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Сластенина. — М.: Изд. центр «Академия», 1999. — 375 с. 4. *Николайшвили Г.О.* Социальная реклама: теория и практика / Николайшвили Г. - М.: Виртуальная галерея. - 2006 (рус.). - 210 с. 5. *Оржеховська В.М., Пилипенко О.І.* Превентивна педагогіка: Науково-методичний посібник / АПНУ. Інститут проблем виховання. — Ізмаїл: СМІЛ, 2006. — 283 с. 6. Професійний довідник соціального педагога / О.І. Рассказова. — Х. : Вид.група «Основа», 2011. — 208 с. — (Серія «Професійний довідник»). 7. Рівень і тенденції поширення тютюнокуріння, вживання алкоголю та наркотичних речовин серед учнівської молоді України /

О.М.Балакірєва (кер. авт. кол.), Т.В.Бондар, Н.О.Рингач та ін. – К. : УІСД ім. О Яременка, 2008— 32 с. 8. *Савельєва О.О.* Социология рекламного воздействия, - М.: «РИП холдинг», 2006-328 с. 9. *Страшко С.В.* Основы валеологии: Навчальна програма // Інформаційний вісник (вища освіта). – 2001. – № 6. – 347 с. 10. *Учѐнова В. В., Старых Н. В.* Социальная реклама: Учебное пособие. – М.: Индекс Медиа, 2006. – 304 с.

Bibliography (transliterated): 1. Health diagnosis: Collection of scientific papers / Ed. N.V. Sudakov. - Voronezh, 2000 - 176 p. 2. Zvereva I.D. Social and educational work with children and youth in Ukraine: Theory and Practice. - K., 1998 - 362 p. 3. Mudrik A.V. Social pedagogy: Textbook for Higher. ped. Textbook. institutions / Ed. VA Slastenina. - M. :. center "Academy", 1999 - 375 p. 4. Nikolayshvili G.O. Social advertising: theory and practice / Nikolayshvili G. - M.: Virtual gallery. - 2006 (in Russian.). - 210 p. 5. Orzhehovska V.M., Pylypenko OI. Preventive education: Research Manual / APN. Institute for Education. - Ishmael: SMYL, 2006 - 283 p. 6. Professional Directory social pedagogy / O. Rasskazova. - H.: Vyd.hrupa "Base", 2011 - 208 p. - (Series "Professional Directory"). 7. The level and trends of smoking, alcohol and drug use among students Ukraine / O.M.Balakiryeva (supervisor. Parking. Called.) T.V.Bondar, N.O.Rynhach et al. - K UISR them. Oh Yaremenko 2008 - 32 p. 8. Saveliev O.O. Sociology of advertising exposure - M. : "RIP holding", with 2006 - 328 p. 9. Strashko S.V. Fundamentals valeologii: Curriculum // Newsletter (higher education). - 2001. - № 6. - 347 p. 10. Uchenova V.V., Starih N.V. Old Social Advertising: Textbook. - M. : Index Media, 2006 - 304 p.

Павлюк Е.В

ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ К ФОРМИРОВАНИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СРЕДСТВАМИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕКЛАМЫ

Статья посвящена проблеме подготовки будущих педагогов к осуществлению деятельности по формированию навыков здорового образа жизни у подрастающего поколения средствами социальной рекламы. В статье рассмотрена проблема необходимости формирования здорового образа жизни у молодого поколения, проведен обзор основных законодательных актов, регулирующих вопросы формирования здорового образа жизни. Актуальность проблемы обусловлена необходимостью эффективной подготовки будущих педагогов к работе по формированию здорового образа жизни у подрастающего поколения, используя средства социальной рекламы. В статье рассматривается содержание подготовки будущих педагогов к формированию здорового образа

жизни путем социальной рекламы, к которой относятся традиционные и инновационные формы и методы обучения.

Ключевые слова: здоровье, образ жизни, физическое здоровье, духовное здоровье, социальное здоровье, психическое здоровье, здоровый образ жизни, формирование здорового образа жизни, социальная реклама, виды социальной рекламы, подготовка будущих педагогов к формированию здорового образа жизни средствами социальной рекламы.

Павлюк К.В.
**ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО
ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ ЗАСОБАМИ
СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ**

Стаття присвячена проблемі підготовки майбутніх педагогів до здійснення діяльності із формування навичок здорового способу життя у підростаючого покоління засобами соціальної реклами. У статті розглянуто проблему необхідності формування здорового способу життя у молодого покоління, проведено огляд основних законодавчих актів, що регулюють питання формування здорового способу життя. Актуальність проблеми обумовлена необхідністю компетентної підготовки майбутніх педагогів до роботи з формування здорового способу життя у підростаючого покоління із використання засобів соціальної реклами. У статті розглядається зміст підготовки майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами, до якої належать традиційні та інноваційні форми і методи навчання.

Ключові слова: здоров'я, спосіб життя, фізичне здоров'я, духовне здоров'я, соціальне здоров'я психічне здоров'я, здоровий спосіб життя, формування здорового способу життя, соціальна реклама, види соціальної реклами, підготовка майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами.

Pavliuk K.

**PREPARING FUTURE TEACHERS TO A HEALTHY LIFE-
STYLE MEANS OF SOCIAL
ADVERTISING**

The article is devoted to the training of future teachers in operations with the formation of healthy lifestyle among the younger generation of social advertising. The article deals with the problem of the need to develop a healthy lifestyle among the young generation, a review of the main legislation governing the formation of a healthy lifestyle. Background due to the need of compe-

tent training of future teachers to work with a healthy lifestyle of the younger generation with the use of PSAs. The article deals with the content of training future teachers to a healthy lifestyle means of social advertising, which includes traditional and innovative forms and methods of teaching.

Keywords: health, lifestyle, physical health, mental health, social care, healthy lifestyle, a healthy lifestyle, social advertising, social advertising types, preparing future teachers to a healthy lifestyle means of social advertising.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2014

УДК 371.38

*Пігарева К.В.
м. Харків, Україна*

ВЗАЄМОДІЯ КЛАСИЧНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ЯК ФАКТОР ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Розвиток конкуренції та приватної ініціативи, необхідність широкого впровадження сучасного обладнання та прогресивних технологій зумовили потребу в нових підходах до підготовки фахівців. Більшість роботодавців серед основних вимог, що пред'являються до претендентів на вакантні посади, вказують: наявність досвіду практичної діяльності, вільне володіння ПК, знання та вміння працювати з професійними пакетами прикладних програм, наявність таких особистих якостей, як амбіційність, вміння швидко орієнтуватися в ситуації, здатність до постійного самовдосконалення.

У цих умовах про адекватність підготовки випускника вищого навчального закладу економічним та соціальним потребам ринку праці можна говорити лише в тому випадку, якщо вона буде ґрунтуватися не тільки на організаційних нововведеннях, але і на змінах по суті - у змісті, методах та технологіях навчання.

Сьогодні найбільш результативними є технології, що дозволяють організувати навчальний процес з урахуванням професійної спрямованості навчання, а також орієнтацією на особистість учня, його інтереси, схильності та здібності. Крім цього, необхідність застосування інноваційних підходів до освіти є наслідком дій Болонської угоди, до якої приєдналася Україна.

Зараз немає усталеного визначення поняття «інновації в освіті». В загальному вигляді, інновація - це кінцевий результат інноваційної

діяльності, що отримав втілення у вигляді нового або вдосконаленого продукту, впровадженого на ринку, нового або вдосконаленого технологічного процесу, використовуваного в практичній діяльності або в новому підході до соціальних послуг.

Будь-які інновації в галузі освіти ґрунтуються на застосуванні класичних методів навчання та їх модифікації. Інновації в освіті можна розділити на ті, які розраховані на застосування в навчальній аудиторії при очному контакті і ті, які застосовуються, коли цього очного контакту немає.

Метод навчання - це вплив викладача на учня (слово «учень» тут і далі застосовано в широкому значенні, мається на увазі не лише вихованець середньої школи, а будь-яка особа, що отримує освіту, насамперед - студент), спрямований на вирішення завдань освіти, виховання і розвитку в процесі навчання.

Традиційні методи навчання базуються на інформаційно-ілюстративній діяльності викладача і репродуктивній діяльності студента. Студент знайомиться з невідомими йому фактами, шляхом міркувань, дій, вирішуючи задачу, осмислює їх і застосовує. При цьому у студента працює в основному асоціативна пам'ять, так як знання даються в готовому вигляді.

До традиційних методів навчання відносяться: лекції; семінари; навчальні кіно-та відеофільми.

При використанні традиційних методів подачі матеріалу викладач усно передає інформацію групі, розмір якої може коливатися від кількох людей до кількох сотень і навіть тисяч чоловік. Лекція передбачає усне викладання навчального матеріалу, що відрізняється певною складністю логічних побудов, образів, доказів і узагальнень. В ході лекції використовуються прийоми усного викладу інформації, підтримки уваги протягом тривалого часу, активізації мислення слухачів, прийоми забезпечення логічного запам'ятовування, переконання, аргументації, докази, класифікації, систематизації та узагальнення та ін. [1]. Умовами ефективного проведення лекції є чітке продумування і повідомлення плану лекції, логічний стрункий і послідовний виклад одного за іншим всіх пунктів плану з резюмуванням і висновками після кожного з них і логічними зв'язками при переході до наступного розділу. При цьому викладач може застосовувати і наочні методи навчання, використовуючи класну дошку, плакати, відеопроєктор або показ слайдів.

Наочні методи навчання бажано застосовувати для учнів, які мають хороше візуальне сприйняття дійсності. Особливістю наочних методів навчання є те, що вони застосовуються спільно зі словесними

методами навчання. Дослідження психологів, психолінгвістів, педагогів, фахівців з реклами відзначають високий ступінь сприйняття і осмислення інформації при одночасному включенні всіх систем сприйняття: зорової, слухової, кінестетичної, тобто при розширеній системі сприйняття.

Метод ілюстрації передбачає показ учням ілюстрованих матеріалів, посібників: картин, плакатів, схем, креслень, зображення інформації на навчальній дошці і пр.

Метод демонстрації передбачає показ дії реальних приладів або їх моделей, різних механізмів, технічних установок, постановку дослідів та проведення експериментів, демонстрацію процесів і т.д. Метод демонстрації забезпечує сприйняття, як зовнішніх форм (характеристик), так і внутрішнього змісту не тільки в статистиці, а й у динаміці їх перебігу. Різновидом методу демонстрації слід вважати екскурсії. Екскурсія може бути використана як метод ознайомлення з новим матеріалом, поглибленим його вивченням або для закріплення вивченого. Метод демонстрації забезпечує комплексне, багатоаспектне сприйняття інформації, сприяє розвитку в учнів всіх систем сприйняття, придбанню як теоретичних, так і практичних навичок і умінь.

З інтенсивним розвитком відеотехніки він виділився з демонстраційного методу в самостійний вид відеометод. В основі його знаходяться екранні джерела інформації. Використання відеоматеріалів допомагає за дуже короткий час в стислому концентрованому вигляді подавати велику кількість інформації, професійно підготовленої для сприйняття. Це одне з потужних джерел впливу на свідомість і підсвідомість людини. Максимально активізуючи наочно-чуттєве сприйняття, відеометод забезпечує більш легке і міцне засвоєння знань в їх образно-поняттєвій цілісності та емоційній насиченості, істотно впливає на формування світогляду, стимулює розвиток абстрактно-логічного мислення, скорочує час на навчання[1].

Класичні методи мають ряд недоліків навіть в тому випадку, якщо лектор має найвищу кваліфікацію. Комунікація під час лекції в основному є односторонньою, і виняток становлять лише ситуації, коли лектор відповідає на запитання слухачів. Здебільшого студенти слухають, дивляться і, якщо не довіряють своїй пам'яті, конспектують за лектором, практично не маючи можливостей зворотного зв'язку, практики або контролю правильності розуміння викладеного матеріалу. Засвоєння матеріалу в значній мірі залежить від характеристик досліджуваного матеріалу (зміст, складність, структурованість) і від того, наскільки широко під час лекції використовуються наочні засоби.

Таким чином, ефективність традиційних методів навчання визначається цілою низкою чинників: особистими якостями викладача, його ерудицією, умінням викликати інтерес до теми, що вивчається, здатністю чітко і ясно викласти матеріал і ін. Велике значення має також забезпеченість студентів навчальною літературою та методичними матеріалами (підручники, додаткова література, навчальні посібники, методичні посібники, роздаткові матеріали тощо).

Перенесення знань, отриманих в ході лекції, в робочі умови залежить від того, наскільки структурованим є навчання і наскільки воно орієнтоване на практику. Традиційні методи не дозволяють враховувати різний рівень знань, професійного досвіду і здібностей учнів, і темп подання матеріалу визначається викладачем для групи в цілому. Незважаючи на ці недоліки, класичні методи використовуються найбільш часто при передачі і закріпленні найрізноманітніших знань. Багато поколінь студентів вчилися і продовжують вчитися, здебільшого отримуючи знання під час лекцій та семінарів, і те, що саме ці методи навчання на сьогоднішній день залишаються переважними, доводить їх достатньо високу ефективність.

Плюси традиційних методів навчання:

- Викладач повністю контролює зміст і послідовність подачі матеріалу. Хороші можливості оперативного змінити послідовність, повноту розкриття окремих тем чи окремих питань і темп викладу матеріалу залежно від реакції слухачів.

- Можливість охоплення великої аудиторії.

- Відносно низькі фінансові витрати на одного учня (особливо за умови великого числа слухачів).

Недоліки традиційних методів:

- Низька активність слухачів та неможливість отримання зворотного зв'язку знижують ефективність засвоєння навчального матеріалу.

- Неможливість врахування відмінностей у освітньому рівні і професійному досвіді слухачів.

- Високі вимоги до майстерності лектора. Не кожен викладач здатний домогтися високого рівня уваги і включеності слухачів на всьому протязі лекції.

- Проведення занять жорстко прив'язане до навчального розкладу. У разі відсутності когось із учнів на заняттях, відновити пропущений матеріал у повному обсязі їм буває важко.

Для того, щоб нівелювати перераховані вище недоліки класичних методів навчання і виконати необхідну умову сучасної парадигми освіти

(готувати не вузьких спеціалістів, а скоріше стратегів, здатних на ризик, які вміють робити швидкий вибір і максимально рішуче діяти навіть в стресовій ситуації), необхідно доповнювати традиційні методи навчання інноваційними. Головна мета впровадження інноваційних методів в систему підготовки студентів полягає в тому, щоб розгорнути і реалізувати інтелектуальний потенціал нації, держави, суспільства. Саме такі методи створюють умови для формування і закріплення професійних знань, умінь і навичок у студентів, сприяють розвитку професійних якостей майбутнього фахівця. Використання викладачами інноваційних методів в процесі навчання сприяє подоланню стереотипів у викладанні різних дисциплін, виробленню нових підходів до професійних ситуацій, розвитку творчих, креативних здібностей студентів.

Ефективними формами навчальної роботи по впровадженню в освітній процес інноваційних процесів і формуванню ключових професійних компетенцій майбутніх фахівців є застосування різних активних форм і методів навчання: створення проєктів, підготовка публічних виступів, дискусійне обговорення професійно важливих проблем, навчання у співпраці, створення проблемних ситуацій, підготовка професійно спрямованих відеофільмів і презентацій і т. д. Перехід від інформаційно-пояснювального навчання до інноваційно-дієвого пов'язаний із застосуванням у навчальному процесі нових комп'ютерних та різних інформаційних технологій, електронних підручників, відеоматеріалів, що забезпечують вільну пошукову діяльність; а також передбачає розвиток і особистісну орієнтацію [2]. Виходячи з цього, на сьогодні можна відзначити різні інноваційні методи навчання студентів. Зокрема, це проблемна та ігрова технології, технології колективної та групової діяльності, імітаційні методи активного навчання, методи аналізу конкретних ситуацій, метод проєктів, навчання у співпраці, креативне навчання, інноваційна освітня проєктна діяльність, лекція-прес-конференція, лекція-бесіда, лекція-візуалізація, лекція-диспут і т. д.

Розглянемо деякі з представлених методів більш докладно.

В ігровому імітаційному моделюванні широко представлені різні ігри: ділові, атестаційні, організаційно-діяльні, інноваційні, рефлексивні ігри по зняттю стресів і формуванню інноваційного мислення, пошуково-апробаційні і т. д. [3]. При використанні ділових ігор переважає продуктивно-перетворювальна діяльність студентів. Зокрема, для навчальних ігор характерні багатоваріантність і альтернативність рішень, з яких потрібно обрати найбільш раціональне. Ділові ігри з навчальною

метою в наш час достатньо масштабно поширилися в вишах і застосовуються, здебільшого, на старших курсах при вивченні спеціальних дисциплін, особливо тих, які пов'язані з економікою, організацією та управлінням, бухгалтерським обліком, правознавством, з новими формами господарювання в ринкових умовах.

Інноваційна освітня проектна діяльність є ефективною формою організації навчального процесу, спрямованою на індивідуальний розвиток пізнавальних інтересів та творчих здібностей студентів. Даний метод передбачає оволодіння технологією презентації різних творчих робіт (звітів, оглядів, рефератів, доповідей на професійно орієнтовані теми). Сенс і мета педагогічних інновацій полягає у здійсненні нового бачення методології навчання, залученні нових методів, технологій, мультимедійних засобів навчання в інтересах розвитку особистості майбутнього фахівця.

Метод проектів відноситься до дослідницьких. В його основі лежить розвиток пізнавальних навичок студентів, уміння самостійно конструювати свої знання, орієнтуватися в інформаційному просторі, розвиток критичного мислення та творчих здібностей. Метод проектів орієнтований на самостійну діяльність учнів - індивідуальну, парну або групову, яку студенти виконують протягом певного проміжку часу. Цей підхід органічно поєднується з груповим підходом до навчання. Метод проектів завжди вимагає вирішення деякої проблеми, яка передбачає, з одного боку, використання різноманітних методів і засобів навчання, а з іншого, інтегрування знань і умінь з різних галузей науки, техніки, технології, творчих галузей.

Креативне навчання неможливе без вільного доступу кожного студента до ресурсів мережі Інтернет та передбачає певний освітній продукт, який буде створений студентом. Цей продукт повинен відповідати внутрішнім потребам студента і слідувати індивідуальній освітній траєкторії учня в освітньому просторі. Завдяки цьому методу досягається інтерактивність занять, здійснюваних за допомогою телекомунікацій і відбувається відкрита комунікація по відношенню до створюваної студентом освітньої продукції.

Таким чином, підбиваючи підсумок, можна відзначити, що в основі інноваційних методів навчання студентів лежать активні методи, які допомагають формувати творчий, інноваційний підхід до розуміння професійної діяльності, розвивати самостійність мислення, вміння приймати оптимальні в умовах певної ситуації рішення. Як показує практика, використання інноваційних методів у професійно

орієнтованому навчанні є необхідною умовою для підготовки висококваліфікованих фахівців. Використання різноманітних методів і прийомів активного навчання пробуджує у студентів цікавість до самої навчально-пізнавальної діяльності, що дозволяє створити атмосферу мотивованого, творчого навчання і одночасно вирішувати цілий комплекс навчальних, виховних, розвиваючих завдань.

Однак повністю відмовитися від класичних методів навчання, замінивши їх інноваційними, ми вважаємо недоцільним.

Педагогічні інновації аж ніяк не означають забуття досвіду традиційної педагогіки. В елітних європейських школах, в країнах-лідерах сучасної освіти не поспішають відмовлятися від традиційної педагогіки, абсолютно виправдано діють за принципами «не нашкодь» і «квапся повільно». Класична педагогіка - це, в першу чергу, багатовікова практика, перемога в самому жорсткому природному і штучному «відборі», мільярди учнів і мільйони педагогів у всіх країнах світу, акуратно розроблені, когерентні навчально-методичні комплекти за всіма існуючими галузями знань.

Дані психолого-педагогічної науки неспростовно свідчать - традиційне навчання і виховання іманентні природі людського мислення. Традиційна педагогіка відповідає фундаментальним, глибинним закономірностям організації людської психіки, і саме тому, конкурентоспроможна, інваріантна для будь-якого розумно організованого педагогічного процесу. Предметний підхід, класно-урочну систему, пояснювально-ілюстративний метод навчання, орієнтацію на міцні знання основ наук, на формування системного, теоретичного мислення, на авторитет високої культури і особистості педагога - рано «списувати з корабля сучасності». І незважаючи на велику кількість плюсів продуктивних (інноваційних) методів навчання, їх неодмінно повинні доповнювати репродуктивні (традиційні) методи навчально-виховної роботи. Учень, який володіє діяльними методами, але не має відповідного «знанневого», предметно-фактичного багажу приречений на досить посередню оцінку, з усіма можливими наслідками. Цінність ясних, системних знань в постмодерністському світі, котрий наразі переживає «дефолт інформації», буде тільки зростати.

Разом з тим, не можна заперечувати якісний стрибок в генезі інформаційних технологій, закривати очі на кардинальну зміну «соціальної ситуації розвитку» (Л.С.Виготський) сучасних дітей. Не можна не бачити очевидного - людство взагалі, і молода генерація

зокрема, проходять якусь (не до кінця ще усвідомлену) «точку біфуркації», глобального переосмислення, здавалося непорушних постулатів минулого [4].

Світ вступає в нову якість. Система освіти повинна знайти адекватні відповіді на виклики часу.

Спираючись на міцний науковий фундамент (величезний евристичний потенціал в сучасних умовах, безперечно, мають ідеї культурно-історичної, діяльнісної психології), черпаючи високі зразки педагогічної майстерності із скарбниць традиційної педагогіки, будучи відкритими до самого передового світового досвіду, сучасна вища школа повинна здійснити справжню модернізацію.

Таким чином, можна зробити висновок, що сучасне навчання має відбуватися з застосуванням широкої палітри форм організації навчального процесу. Крім традиційної лекційно-семінарської форми, діяльність з освоєння програми курсової підготовки повинна протікати у вигляді: колективних обговорень; практичних занять; мозкового штурму; психолого-педагогічних майстерень; складання загальних та індивідуальних проєктів настанов, повчань і дидактичних діалогів; обговорення та захисту індивідуальних проєктів; аналізу аудіо та відеоматеріалів, стенограм занять.

При вмілому поєднанні класичних та інноваційних методів, навчання цілком може бути і проблемним, і пошуковим, і діалогічним, і діяльнісним – тобто таким, що включає студента у світ теоретичних зв'язків і відносин об'єктивної реальності. Майбутнє за творчим синтезом традиційної та інноваційної парадигм організації навчально-виховного процесу.

Список літератури: 1. Крившенко Л.П. Педагогика: учеб. / Л.П. Крившенко. – М.: ТК Велби Проспект, 2005. – 432 с. 2. Осмоловская И.М. Инновации и педагогическая практика. / И.М. Осмоловская// Народное образование. — 2010. — № 6. — С. 182—188. 3. Скрипко Л.Е. Внедрение инновационных методов обучения: перспективные возможности или непреодолимые проблемы? / Л.Е. Скрипко // Менеджмент качества. — 2012. — № 1. — С. 76—84. 4. Телегин М.В. Апологетика традиционного обучения. / М.В. Телегин. – М.: Де Ново, 2011 – 384 с.

Bibliography (transliterated): 1. Krivshenko L.P. Pedagogika: ucheb. / L.P. Krivshenko. – M.: TK Velbi Prospekt, 2005. – 432 s. 2. Osmolovskaya I.M. Innovatsii i pedagogicheskaya praktika. / I.M. Osmolovskaya// Narodnoe obrazovanie. — 2010. — # 6. — S. 182—188. 3.

Skripko L.E. Vnedrenie innovatsionnyih metodov obucheniya: perspektivnyie vozmozhnosti ili nepreodolimye problemyi? / L.E. Skripko // Menedzhment kachestva. — 2012. — # 1. — S. 76—84. 4. Telegin M.V. Apologetika traditsionnogo obucheniya. / M.V. Telegin. — M.: De Novo, 2011 — 384 s.

Пигарева К.В.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КЛАССИЧЕСКИХ И ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Статья посвящена актуальным перспективам взаимодействия традиционных и инновационных методов обучения студентов. Проведен анализ классического и инновационного методического инструментария, который используется преподавателями вузов. Обоснованы преимущества применения синтеза классических и инновационных методов по сравнению с преобладанием одного из этих типов в процессе подготовки будущих специалистов.

Ключевые слова: обучение; подготовка специалистов; традиционные методы; инновации; лекция; наглядные методы; информационные технологии; активные методы; синтез.

Пігарева К.В.

ВЗАЄМОДІЯ КЛАСИЧНИХ ТА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ЯК ФАКТОР ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Стаття присвячена актуальним перспективам взаємодії традиційних та інноваційних методів навчання студентів. Проведено аналіз класичного та інноваційного методичного інструментарію, що використовується викладачами вишів. Обґрунтовані переваги застосування синтезу класичних та інноваційних методів в порівнянні з переважанням одного з цих типів в процесі підготовки майбутніх фахівців.

Ключові слова: навчання; підготовка фахівців; традиційні методи; інновації; лекція; наочні методи; інформаційні технології; активні методи; синтез.

Piharieva K.

INTERACTION OF CLASSICAL AND INNOVATIVE METHODS SPECIALIST OF TEACHING AS A FACTOR OF PERSONAL DEVELOPMENT OF FUTURE SPECIALIST

The article is devoted to the prospects of the interaction of traditional and innovative methods of teaching students. The analysis of classical and innovative methodological tools using by teachers of high schools is given. The article proves advantages of application of synthesis of classic and innovative methods in comparison with the predominance of one of these types in the training of future specialists.

Keywords: education; training; traditional methods; innovation; lecture; visual methods; information technologies; active methods; synthesis.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2014

До уваги авторів щоквартального збірника наукових праць

“ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ”:

Головна мета видання – надати можливість опублікувати наукові праці та статті викладачам, науковим співробітникам, аспірантам і здобувачам наукового ступеня, а також поширити можливості обміну науково-практичною інформацією з філософії, психології, педагогіки, соціології та теорії і практики соціального управління.

До друку приймаються статті за такими науковими напрямками:

- проблеми формування національної управлінської гуманітарно-технічної еліти;
- сучасна філософія освіти;
- освіта і культура;
- педагогічна майстерність;
- синергетика соціальних процесів;
- психолого-педагогічні проблеми формування особистості;
- гуманітарні та культурологічні аспекти підготовки фахівців;
- проблеми професійної освіти;
- формування педагога вищої школи XXI століття;
- сучасні технології підготовки майбутніх фахівців;
- проблеми формування політичної еліти;
- теорія і практика соціального управління;
- проблеми формування особистості менеджера вищого та середнього рівнів.

Матеріали, подані до друку, повинні бути підготовлені на IBM сумісному комп’ютері і подаватися у друкованому вигляді на диску CD-RW, CD-R. Текст повинен бути набраний у редакторі MS Word for Windows. Допускається пересилка статей електронною поштою.

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ

- загальний обсяг – від 4 до 7 сторінок;
- розмір аркуша – А-4 (210 x 297 мм);
- ліве, верхнє, праве та нижнє поля – 25 мм;
- рекомендований шрифт – Times New Roman Cyr;
- розмір шрифту – 12;
- міжрядковий інтервал – 1.

ПОРЯДОК РОЗТАШУВАННЯ МАТЕРІАЛУ

- безпосередньо під верхньою межею зліва **ВЕЛИКИМИ ЛІТЕРАМИ НАПІВЖИРНИМ ШРИФТОМ ДРУКУЄТЬСЯ** УДК статті;
 - через рядок по правому краю друкуються курсивом прізвища авторів та ініціали, через кому з нового абзацу місто та країна;
 - через рядок по центру напівжирним шрифтом **ВЕЛИКИМИ ЛІТЕРАМИ** друкується назва статті;
 - через рядок з відступом (1,25 см) друкується текст статті, відформатований по ширині рядка;
 - перед і після формул і рівнянь має бути пропущений один рядок від тексту з інтервалом 1;
 - номери формул і рівнянь мають бути вирівняними по правому краю;
 - розмір шрифту формул і рівнянь для основного тексту – 14 пт.;
 - рисунки, схеми і графіки мають бути виконані у чорно-білому варіанті;
 - через один рядок друкується список літератури, оформлений згідно з вимогами ДСТУ та відповідно до Бюлетеню ВАК № 3,2008;
 - через рядок з відступом (1,25 см) друкуються анотації: українською, російською й англійською мовами. Порядок анотацій:
 - ініціали та прізвища авторів (посередині рядка);
 - через рядок з відступом (1,25 см) великими літерами посередині назва статті;
 - через рядок з відступом (1,25 см) друкується текст анотації.
- До статей, що надсилаються до друку, повинна додаватись рекомендація (рецензія).
- Статті, що рекомендовані до друку членами редколегії збірника, рецензії не потребують.

УМОВИ ПУБЛІКАЦІЇ

Статті, оформлені згідно з Правилами, надсилаються авторами на адресу: 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21, НТУ “ХПІ”, редколегія збірника «**Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти**». Головному редакторові проф. О.Г. Романовському.
Електронна адреса: romanovskiy_khpi@mail.ru
podbutskaya_nina@ukr.net

Телефон: (057) 700-40-25, (057) 707-68-60, (057) 707-64-90
050-98-56-304 – канд. пед. наук Підбуцька Ніна Вікторівна
Про прийняття рішення щодо публікації статті та умови оплати автори повідомляються після їхнього запиту.

Статті, оформлені з порушеннями Правил, редколегією не розглядаються.

ЗМІСТ

І РОЗДІЛ

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ

Фурманець Б.І. Психолого-педагогічна актуалізація розвитку активного суб'єкта навчальної діяльності	3
Резнік С.М. Особистісно-професійна позиція майбутніх інженерів в умовах трансформаційного суспільства	11
Королёва Н.В. Самообразование – путь формирования творческой личности будущего учителя	17
Марченко О.О. Закономірність та специфіка формування професійно-особистісного іміджу майбутніх інженерів-механіків	22
Хавіна І.В. Природничо-наукові дисципліни як важлива складова компетентності бакалавра з психології	30
Штученко І.Є. Кар'єрні домагання як основа професійного самовизначення студентів технічних спеціальностей вищого навчального закладу	37
II РОЗДІЛ ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА	
Гуревичев М.М., Иваницкий В.Д., Пономарев А.С. Социальная сущность корпоративной культуры в условиях экономики знаний	45
Гура Т.В., Ріпко І.В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді	54
Грень Л.М. Мотив досягнення як домінанта спрямованості студентів на успішну професійну діяльність	65
Ланских М.В., Загустина Д.А. Исследование гендерных различий в управленческой деятельности	70

Березка О.І. Нарисна геометрія в підготовці керівників-лідерів	78
Болдирєв К.В. Лідерський аспект педагогічної діяльності викладача при викладанні іноземної мови	87
Грибова О.О. Соціально-психологічні особливості формування позитивного психологічного іміджу студентів випускників НТУ «ХП»	97
Меліхов К.В. Особистість керівника як передумова ефективної кадрової політики	104
Moroz M.V., Laamanen R.V. Conceptual generalizations as for the content of individual socio-psychological characteristics of personality development as a leader	112
Нікольська Ю.Г. Лідерські якості керівника як складова успішної діяльності сучасної організації	124
Островська Н.М. Лідерство – важливий аспект сучасного суспільства	132
Полякова Н.В. Управлінські технології підготовки та проведення нарад у системі адміністративного менеджменту ВНЗ	143
ІІІ РОЗДІЛ ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ УМОВАХ	
Панфилов Ю.И., Рочняк А.Ю. Факторы, определяющие особенности саморегуляции психических состояний спортсменов-баскетболистов	152
Черкашин А.І., Вайда Т.С. Методологічні підходи до сучасних психолого-педагогічних досліджень особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ	163
Івашкевич Е.З., Дика Н.С. Особливості розв'язання проблеми структури соціального інтелекту майбутнього педагога	173
Богдан Ж.Б., Зірка О.О. Психологічний аналіз професійно зумовленої структури особистості в організації	185
Підбуцька Н.В, Зуєва А.Г. Суб'єктивне благополуччя у становленні майбутніх фахівців	192

Солодовник Т.О., Артюшенко О.В. Діагностика професійно важливих якостей керівника вищого військового навчального закладу	207
Книш А.С., Степаненко М.С., Вовк Б.В. Особенности мотивации старших школьников к обучению	214
Козаренко Я.В. Особливості емоційного вигорання лікарів різних спеціальностей	222
Хавіна І.В., Праженік А.В. Прояв агресії в соціумі	230
Панич О.Е., Анищенко И.В. Специфика доверия к себе у людей пожилого возраста с ограниченными возможностями здоровья	237
Білозеров І.С. Соціально-психологічні чинники розвитку сучасного колективу	244
Кирєєва В.Е. Динаміка адаптації студентів психологів	253
Кобченко Л.Ю. Особенности межличностных отношений супругов в конфликтных ситуациях	260
Косінова А.О. Толерантність в міжособистісному спілкуванні підлітків	266
Лопатченко І. М. Типологія соціального сирітства в контексті психолого-педагогічних пріоритетів його профілактики	277
Майковська В.І., Чирков Д.С. Вибір професії як підґрунтя для формування структури діяльності сучасного фахівця економічного профілю	286
Овчар А.Г. Особливості внутрішньогрупової сумісності фахівців у сфері програмування	293
Плоткіна О.С. Гендерні відмінності емоційного вигорання працівників call-центрів	301
Харченко А.В. Особливості взаємозв'язку гендерних стереотипів і психологічної статі особистості	309
Шульга А.В. Социально-психологические факторы удовлетворённостью выбранной профессией будущими инженерами	317
Шульга И.С. Социальные явления на уровне первичной группы – семья	326

IV РОЗДІЛ
ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

Бовт Л.С. Активизация самостоятельной работы студентов в процессе обучения	333
Ігнатенко О.І Інформаційні технології навчання у вищій школі	344
Куцын Н.А. Роль личностно-ориентированного обучения в формировании успешности студента	355
Непран Н.В. Бібліотека ВНЗ як джерело розповсюдження інформаційної грамотності	364
Павлюк К.В. Підготовка майбутніх педагогів до формування здорового способу життя засобами соціальної реклами	372
Пігарєва К.В. Взаємодія класичних та інноваційних методів навчання як фактор особистісного розвитку майбутнього фахівця	385

Наукове видання

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ
ГУМАНІТАРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕЛІТИ**

Збірник наукових праць

Випуск 36-37 (40-41)

Відповідальний за випуск доцент *Н.В. Підбуцька*

Підп. до друку р. Формат 60 × 84 1/8. Папір Prima Copy
Друк – ризографія. Гарнітура Times. Умов. друк. арк. Обл.-видав. арк.
Наклад 100 прим. Зам. № . Ціна договірна.

НТУ “ХПІ”, 61002, Харків-2, вул. Фрунзе, 21

Видавничий центр НТУ “ХПІ”. Свідоцтво ДК № 116 від 10.07.2000 р.

Друкарня НТУ “ХПІ”, 61002, Харків, вул. Фрунзе, 21