

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА КЛІНІЧНОЇ ФАРМАЦІЇ, ФАРМАКОТЕРАПІЇ І  
УПРАВЛІННЯ І ЕКОНОМІКИ ФАРМАЦІЇ  
ФАКУЛЬТЕТУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

***ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА  
ВИЩОЇ ШКОЛИ***

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОЇ ПОСІБНИК

ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ  
МАГІСТРАНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 8.12020104 «ТЕХНОЛОГІЇ  
ПАРФУМЕРНО-КОСМЕТИЧНИХ ЗАСОБІВ»

Запоріжжя, 2014

УДК: 378.013+378.015.3](075.8)

ББК: 74.58+88.4]я73

З-34

*Навчальний посібник розглянуто і затверджено  
на Центральній методичній Раді ЗДМУ  
(протокол №4 від 04.02.2014 р.)*

**Автори:**

*Зарічна Т.П., Райкова Т.С.*

За редакцією д.мед.н., професора *Білая І.М.*

**Рецензенти:**

д. фарм. н., доцент *Каплаушенко А.Г.*,

д. фарм. н., професор *Коваленко С.І.*

**Зарічна Т. П.**

З-34 Практична психологія та педагогіка вищої школи: навчально-методичний посібник для самостійної роботи магістрантів зі спеціальності 8.12020104 «Технології парфумерно-косметичних засобів» / Т. П. Зарічна, Т. С. Райкова. – Запоріжжя : ЗДМУ, 2014. – 114 с.

Посібник містить комплекс учбово-методичного забезпечення до самостійної роботи магістрантів спеціальності 8.12020104 «Технології парфумерно-косметичних засобів» (методичні вказівки для вивчення тем дисципліни, питання до самопідготовки, інформаційні матеріали, перелік рекомендованої літератури).

Для магістрантів зі спеціальності 8.12020104 «Технології парфумерно-косметичних засобів»

УДК: 378.013+378.015.3](075.8)

ББК: 74.58+88.4]я73

© Зарічна Т.П., Райкова Т.С., 2014

© Запорізький державний медичний університет, 2014

## ЗМІСТ

1.	Стреси. Причини та методи профілактики стресів	4
2.	Основи ділового етикету керівника аптечного закладу	18
3.	Стратегія ділового етикету в аптечному закладі	26
4.	Біоетичні аспекти у фармації	37
5.	Синдром професійного «вигорання» у фармацевтичних	43
6.	Методи і методика педагогічних досліджень	50
7.	Організація виховної роботи у вищому навчальному закладі	58
8.	Сучасні технології в освіті	66
9.	Організація навчального процесу у ВНЗ	74
10.	Організація самостійної роботи студентів	79
11.	Контроль та оцінка успішності студентів	84
12.	Організація науково-дослідницької роботи студентів магістратури	92
13.	Соціально-історичні характеристики розвитку системи вищої, у тому числі, педагогічної освіти в Україні	97
14.	Система вищої освіти за кордоном (США, Франція, Англія, Німеччина, Японія, Південна Корея, Китай)	108

## ЗАНЯТТЯ 1

### **ТЕМА: СТРЕСИ. ПРИЧИНИ ТА МЕТОДИ ПРОФІЛАКТИКИ СТРЕСІВ**

**Мета:** сформувати системні знання щодо причин виникнення стресу, методів профілактики і боротьби з ним.

**Ключові слова:** стрес, фрустрація, причини стресу, стадії стресу, способи боротьби зі стресом, методи профілактики стресу.

### **ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ**

1. Поняття стресу, фрустрація.
2. Основні причини виникнення стресу :
  - 2.1. Організаційні фактори;
  - 2.2. Особистісні фактори.
3. Стадії стресу.
4. Вплив стресу на людину .
5. Способи боротьби зі стресом:
  - 5.1. Релаксація;
  - 5.2. Релаксаційні вправи ;
  - 5.3. Концентрація ;
  - 5.4. Регулювання дихання.
6. Методи профілактики стресу.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ**

Одним з найбільш поширених в наші дні видів афектів є стрес. У сучасному житті стреси відіграють значну роль. Вони впливають на поведінку людини, його працездатність, здоров'я, взаємовідносини з оточуючими і в сім'ї. Стрес є стан надмірно сильної і тривалої психологічної напруги, яка виникає у людини, коли її нервова система одержує емоційне перевантаження. Найбільш широко вживаним визначенням є наступне: "Стрес - це напружений стан організму людини, як фізичне, так і психічне". Стрес присутній в житті кожної людини, так як наявність стресових імпульсів в усіх сферах людського життя та діяльності безсумнівно.

Поняття стресу спочатку виникло у фізіології для позначення неспецифічної генералізованої реакції організму - "загального адаптаційного синдрому" - у відповідь на будь-який несприятливий вплив. Зміст цієї реакції описувалося перш за все з боку типових нейрогуморальних зрушень, що забезпечують захисну енергетичну мобілізацію організму. Пізніше поняття стресу було розширено і стало використовуватися для характеристики

особливостей станів індивіда в екстремальних умовах на фізіологічному, психологічному і поведінковому рівнях.

Для розуміння природи цих станів особливе значення має характеристика стресу з боку викликають його екстремальних факторів, або стресорів. При цьому екстремальними вважаються не тільки явно шкідливі впливи, але і "граничні, крайні значення тих елементів ситуації, які в середніх своїх значеннях служать оптимальним робочим тлом або, принаймні, не відчуються як джерела дискомфорту".

До поняття і стану стресу близько і поняття фрустрації. Сам термін у перекладі з латинської означає обман, очікування, крах планів. Фрустрація відчувається як напруга, тривога, розпач, гнів, які охоплюють людину, коли на шляху до досягнення мети він зустрічається з несподіваними перешкодами, які заважають задоволенню потреби.

Фрустрація створює, таким чином, поряд з вихідною мотивацією нову, захисну мотивацію, спрямовану на подолання виниклої перешкоди. Колишня і нова мотивація реалізуються в емоційних реакціях.

Найпоширенішою реакцією на фрустрацію є виникнення агресивності, спрямованої найчастіше на перешкоди. Адекватна реакція на перешкоди полягає в тому, щоб подолати або обійти його, якщо це можливо; агресивність, швидко переходить в гнів, проявляється у бурхливих та неадекватних реакціях: образа, фізичні нападки на людину або об'єкт.

Відступ і догляд. У деяких випадках суб'єкт реагує на фрустрацію відходом (наприклад, виходить з кімнати), супроводжуваний агресивністю, яка не проявляється відкрито.

Фрустрація тягне за собою емоційні порушення лише тоді, коли виникає перешкода для сильної мотивації. Якщо у дитини, що почав пити, відняти соску, він реагує гнівом, проте в кінці ссання - жодних емоційних проявів.

Стрес може бути викликаний чинниками, пов'язаними з роботою і діяльністю організації або подіями особистого життя людини. Розглянемо ті чинники, які діють всередині організації, які викликають стрес.

Перевантаження або дуже мале робоче навантаження, тобто завдання, яке слід завершити за конкретний період часу.

Працівникові просто доручили непомірну кількість завдань або необґрунтований рівень випуску продукції на даний період часу. У цьому випадку зазвичай виникає занепокоєння, фрустрація (відчуття краху), а також відчуття безнадійності і матеріальних втрат. Проте недовантаження може викликати точно такі ж почуття. Працівник, який отримує роботи, що

відповідає її можливостям, звичайно відчуває фрустрацію, стурбованість щодо своєї цінності і положення в соціальній структурі організації.

Конфлікт ролей виникає тоді, коли до працівника пред'являють суперечливі вимоги. Наприклад, продавець може отримати завдання негайно реагувати на прохання клієнтів, але, коли його бачать розмовляє з клієнтом, то говорять, щоб він не забував заповнювати полиці товаром.

Конфлікт ролей може також відбутися в результаті порушення принципу єдиноначальності. Два керівники в ієрархії можуть дати працівникові суперечливі вказівки. Наприклад, директор заводу може зажадати від начальника цеху максимально збільшити випуск продукції, в той час як начальник відділу технічного контролю вимагає дотримання стандартів якості.

Конфлікт ролей може також виникнути в результаті відмінностей між нормами неформальної групи і вимогами формальної організації. У цій ситуації індивідуум може відчути напругу і неспокій, тому що хоче бути прийнятим групою, з одного боку, і дотримувати вимоги керівництва - з іншого.

Невизначеність ролей виникає тоді, коли працівник не впевнений в тому, що від нього очікують. На відміну від конфлікту ролей, тут вимоги не будуть суперечливими, але й ухильні і невизначені. Люди повинні мати правильне уявлення про очікування керівництва - що вони повинні робити, як вони повинні робити і як їх після цього будуть оцінювати.

Деякі дослідження показують, що індивідууми, що мають більш цікаву роботу, проявляють менше неспокою і менш схильні до фізичних нездужань, ніж займаються нецікавою роботою. Однак погляди на поняття "цікава" робота у людей розрізняється: те, що здається цікавим чи нудним для одного, зовсім не обов'язково буде цікаво іншим.

Стрес може виникнути в результаті поганих фізичних умов, наприклад, відхилень в температурі приміщення, поганого освітлення або надмірного шуму. Неправильні співвідношення між повноваженнями і відповідальністю, погані канали обміну інформацією в організації і необґрунтовані вимоги співробітників один до одного теж можуть викликати стрес.

До факторів, пов'язаних зі зниженням ймовірності стресу, відносяться дотримання належного харчування, підтримання себе у формі за допомогою фізичних вправ і досягнення загальної рівноваги в житті.

Деякі життєві ситуації, що викликають стрес можна передбачити. Наприклад, зміну фаз розвитку та становлення сім'ї або ж біологічно зумовлені зміни в організмі, характерні для кожного з нас. Інші ситуації несподівані і непередбачувані, особливо раптові (нешасні випадки, природні

катаклізми, смерть близької людини). Існують ще ситуації, зумовлені поведінкою людини, прийняттям певних рішень, певним ходом подій (розлучення, зміна місця роботи або місця проживання і т.п.). Кожна з подібних ситуацій здатна викликати душевний дискомфорт.

У зв'язку з цим людині необхідні хороші адаптаційні здібності, які допоможуть пережити найважчі життєві ситуації, вистояти в самих жорстких життєвих випробуваннях. Ці адаптаційні здібності ми і самі можемо в собі виховати, і удосконалювати за допомогою різних вправ. Наведемо кілька висновків, які відповідають на питання, як можна своєчасно підготуватися до події або життєвої ситуації і послабити їх негативний вплив на організм.

1. Перш за все необхідна достатня інформація про можливість настання подібних ситуацій.

2. Продумайте, як попередити конкретні життєві небезпеки, щоб не виникла очікувана критична ситуація, або спробуйте знайти способи її пом'якшення.

3. Не поспішайте робити передчасні поспішних висновків, не приймайте рішень зопалу, може нервозності чи істерії, до того як очікувані події почалися. Не намагайтеся напередодні самої події, виходячи зі своїх припущень, робити поспішні висновки - адже у ваших думках і уяві вже є достатня кількість матеріалу, здатного продиктувати далеко не завжди правильне рішення.

4. Пам'ятайте, що більшу частину викликають стрес ситуацій ви здатні вирішити самі, не вдаючись до допомоги фахівців.

5. Дуже важливо мати достатній запас енергії і сили волі для вирішення складних ситуацій - це одна з головних умов активної опірності стресу. По можливості не піддавайтеся паніці, не впадайте в беспорядність. Немає нічого гіршого, ніж, опустивши руки, підкоритися подіям. Навпаки, прагнете активно втручатися в ситуацію, що викликає стрес.

6. Вам необхідно зрозуміти і прийняти, що серйозні зміни, в тому числі і негативні, - невід'ємна частина життя.

7. Пам'ятайте, що стресовими ситуаціями швидше і краще опановують ті, хто вміє використовувати методи релаксації. Це найнадійніший спосіб підготовки боротьби з ними.

8. Активний спосіб життя сприяє створенню в організмі захисного фону проти стресу, покращуючи тим самим діяльність адаптаційних організмів. Крім того, створюються сприятливі можливості для розвитку здатності до контролю своєї поведінки, своїх реакцій і для самостійного оволодіння стресом.

9. Для послаблення негативного впливу стресової ситуації необхідні надійні емоційні тили, що допомагають знайти почуття впевненості в собі і забезпечують вам емоційну та моральну підтримку.

10. Подолати стресові ситуації можуть допомогти деякі соціальні інститути: наприклад, дошкільні установи, курси майбутніх матерів, консультації для молодого подружжя і та ін.

Вивчення адаптаційних процесів тісно пов'язане з уявленням про емоційну напругу і стресі. Це послужило підставою для визначення стресу як неспецифічної реакції організму на пропоновані йому вимоги, і розгляд його як загального адаптаційного синдрому.

Відомий зарубіжний психолог Ганс Сельє, основоположник західного вчення про стреси і нервових розладах, визначив наступні стадії стресу як процесу:

- 1) безпосередня реакція на вплив (стадія тривоги);
- 2) максимально ефективна адаптація (стадія резистентності);
- 3) порушення адаптаційного процесу (стадія виснаження).

У широкому сенсі ці стадії характерні для будь-якого адаптаційного процесу.

Одним з факторів стресу є емоційна напруженість, яка фізіологічно виражається в змінах ендокринної системи людини. Наприклад, при експериментальних дослідженнях у клініках хворих було встановлено, що люди, які постійно перебувають в нервовій напрузі, важче переносять вірусні інфекції. У таких випадках необхідна допомога кваліфікованого психолога.

Основні риси психічного стресу:

- 1) стрес - стан організму, його виникнення передбачає взаємодію між організмом і середовищем;
- 2) стрес - більш напружений стан, ніж звичайне мотиваційний; воно вимагає для свого виникнення сприйняття погрози;
- 3) явища стресу мають місце тоді, коли нормальна адаптивна реакція недостатня.

Оскільки стрес виник головним чином саме від сприйняття загрози, то її виникнення у певній ситуації може виникати з суб'єктивних причин, пов'язаних з особливостями даної особистості.

Взагалі, так як індивідууми не схожі один на одного, від фактора особистості залежить дуже багато. Приміром, у системі "людина-середовище" рівень емоційної напруженості зростає в міру збільшення розходжень між умовами, у яких формуються механізми суб'єкта, і знову виниклих. Таким чином, ті чи інші умови викликають емоційну напругу не в



силу їх абсолютної жорсткості, а в результаті невідповідності цим умовам емоційного механізму індивіда.

При будь-якому порушенні збалансованості "людина-середовище" недостатність психічних чи фізичних ресурсів індивідуума для задоволення актуальних потреб або неузгодженість самої системи потреб є джерелом тривоги. Тривога, що позначається як:

- відчуття невизначеної погрози;
- почуття дифузійного побоювання і тривожного чекання;
- невизначене занепокоєння, представляє з себе сильно діючий механізм психічного стресу.

Це впливає із вже згаданого відчуття загрози, яке представляє з себе центральний елемент тривоги й обумовлює її біологічне значення як сигналу неблагополуччя та небезпеки.

Тривога може грати охоронну і мотиваційну роль, порівняну з роллю болю. З виникненням тривоги пов'язують посилення поведінкової активності, зміна характеру поведінки або включення механізмів адаптації. Але тривога може не тільки стимулювати активність, але і сприяти руйнуванню недостатньо адаптивних поведінкових стереотипів, заміщенню їх більш адекватними формами поведінки.

На відміну від болю тривога - це сигнал небезпеки, яка ще не реалізована. Прогнозування цієї ситуації носить імовірнісний характер, а в кінцевому підсумку залежить від особливостей індивіда. При цьому особистісний фактор грає найчастіше вирішальну роль, і в такому випадку інтенсивність тривоги відбиває скоріше індивідуальні особливості суб'єкта, ніж реальну значимість погрози.

Тривога, по інтенсивності і тривалості неадекватна ситуації, перешкоджає формуванню адаптаційного поведінки, призводить до порушення поведінкової інтеграції і загальної дезорганізації психіки людини. Таким чином, тривога лежить в основі будь-яких змін психічного стану і поведінки, обумовлених психічним стресом.

Організація емоційного стресу передбачає утруднення реалізації мотивації, блокаду мотивованої поведінки, тобто фрустрацію. Сукупність фрустрації, тривоги, а також їх взаємозв'язок з аллопсихотичною і інтрапсихотичною адаптаціями і складає основне тіло стресу.

Ефективність психічної адаптації прямо залежить від організації мікросоціальної взаємодії. При конфліктних ситуаціях в сімейному чи виробничій сфері, утрудненнях у будівництві неформального спілкування порушення механічної адаптації відзначалися значно частіше, ніж при

ефективному 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.

Але не тільки аналіз факторів навколишнього середовища визначає рівень адаптації та емоційної напруженості. Необхідно також брати до уваги індивідуальні якості, стан безпосереднього оточення і особливості групи, в якому здійснюється мікросоціальною взаємодію.

Ефективна психічна адаптація є однією з передумов до успішної професійної діяльності.

У професійній управлінській діяльності стресові ситуації можуть створюватися динамічністю подій, необхідністю швидкого прийняття рішення, неузгодженістю між індивідуальними особливостями, ритмом і характером діяльності. Факторами, що сприяють виникненню емоційного стресу в цих ситуаціях, можуть бути недостатність інформації, її суперечливість, надмірне різноманітність або монотонність, оцінка роботи, як перевищує можливості індивідуума за обсягом або ступеня складності, суперечливі чи невизначені вимоги, критичні обставини або ризик при прийнятті рішення.

Важливими чинниками, які поліпшують психічну адаптацію в професійних групах, є соціальна згуртованість, здатність будувати міжособистісні відносини, можливість відкритої комунікації.

Таким чином, проблема психічної адаптації являє собою важливу галузь наукових досліджень, розташовану на стику різних галузей знання, які одержують у сучасних умовах все більшого значення. У зв'язку з цим адаптаційну концепцію можна розглянути як один з перспективних підходів до комплексного вивчення людини.

Серед характеристик комунікативних професій, які суттєво впливають на розвиток стресу, відзначають: обмеження можливості використання наявного особистісного потенціалу; монотонність роботи; високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної роботи; незадоволеність соціальним статусом. І тільки після цього в якості стресогенних чинників розглядають низький рівень оплати та незадовільні умови праці, вважаючи їх важливими, але не провідними, як це часто здається, джерелами професійного стресу у медичних працівників.

Самі симптоми не відрізняються строгою специфічністю і можуть варіювати в широкому діапазоні - від легких реакцій типу дратівливості, підвищеної стомлюваності і т.д. до невротичних і навіть психосоматичних

розладів у самих лікарів. Дуже важлива і вихідна особистісна структура: наприклад, у людини з психастенічними рисами набагато більше шансів впасти в зневіру і занепокоєння з приводу роботи, а в людини з початковою ригідною особистісною структурою, та ще з гіпертімними рисами, більше ймовірності стати агресивніше у спілкуванні з пацієнтами.

Можна стверджувати, що професійний стрес - це перш за все наслідок зниження професійної мотивації і що "вигорання" і збереження захопленості роботою - це два полюси взаємовідносин людини і професії. Цілим рядом досліджень показано, що поступово розвивається професійна деформація у медичних працівників досить часто призводить до того, що при високому ступені "вигорання" наростає тенденція до негативного, нерідко навіть приховано-агресивного відношенню до пацієнтів, спілкуванню з ними в односторонньої комунікації шляхом критики, оцінок, тиску, від чого, природно, страждають обидві сторони. Але питання про те, що тут первинне, а що є наслідком, поки відкрите.

Абсолютний рівень вимог не є визначальним для виникнення професійного стресу. Найважливіше - неузгодженість між ними і суб'єктивною оцінкою особистісних ресурсів, необхідних для задоволення цих вимог, які до того ж нерідко сприймаються досить ірраціонально і некритично.

При цьому спостерігається когнітивний дисонанс: чим напруженіше працює лікар, тим активніше він уникає думок і почуттів, пов'язаних з внутрішнім "вигоранням". "Люди, що працюють в медичних установах, часто схильні до значного особистісного стресу: їм важко розкриватися перед ким-небудь. Переважна особливість лікарської професії - заперечувати проблеми, пов'язані з особистим здоров'ям". Завдяки багатьом дослідженням з'ясовано, що серед лікарів широко поширене уявлення про те, що стрес у роботі рівнозначний невдачі і власної слабкості. Саме тому він викликає засноване на почутті провини заперечення і призводить до того, що лікарям важко визнаватися в наявності цих проблем, відповідно, важко ділитися ними і вирішувати їх.

Розвитку цього стану сприяють певні особистісні особливості: високий рівень емоційної лабільності (нейротизму), високий самоконтроль, особливо при вираженні негативних емоцій з прагненням їх придушити, раціоналізація мотивів своєї поведінки (в лікарській професії, як і в будь-який інший, є інтереси, легко що видаються за ідеали), схильність до підвищеної тривоги і депресивним реакцій, пов'язаних з недосяжністю внутрішнього стандарту та блокуванням в собі негативних переживань, ригідна особистісна структура. Відомий парадокс полягає в тому, що здатність медичних працівників

пригнічувати свої негативні емоції, пов'язані зі складною комунікацією з пацієнтами, іноді може бути їх сильною рисою, але нерідко це стає і слабкістю. У зв'язку з цим доводиться активно переконувати лікарів, що звертатися до "людини в самому собі" просто необхідно. Корисно пам'ятати про те, що в ситуації будь-якого стресу ми самі є одночасно і частиною наших проблем, і частиною їх рішень.

Професійний стрес - це проблема не стільки "важких" людей, скільки "важких" (недозволених) ситуацій у взаєминах і в структурі міжособистісної взаємодії, нечіткого позначення соціальних ролей і функцій, недостатньою емоційної підтримки з боку колег та керівництва.

Ще раз повернемося до визначення поняття стрес. У перекладі з англійської мови слово "стрес" означає "натиск, тиск, напругу". А енциклопедичний словник дає наступне тлумачення стресу: "Сукупність захисних фізіологічних реакцій, що виникають в організмі тварин і людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів)".

Першим же дав визначення стресу канадський фізіолог Ганс Сельє. Відповідно до його визначення, стрес - це все, що веде до швидкого старіння організму або викликає хвороби. Виникає питання, як людський організм може протистояти стресу і керувати ним?

Що може бути протиставлене стресу?

Звернемося до активних способів підвищення загальної стійкості людського організму. Їх можна спробувати розділити на три групи:

-Перша група - включає способи, що використовують фізичні фактори впливу - це фізична культура, загартовування організму, біг підтюпцем і т.д.

-Друга група - аутогенне тренування, психотерапія, гіпноз.

-Третя група способів підвищення загальної стійкості організму зв'язана з біологічно активними речовинами.

Оптимальний спосіб рятування від тривалого стресу - цілком вирішити конфлікт, усунути розбіжності, помиритися. Якщо зробити це неможливо, варто логічно переоцінити значимість конфлікту, наприклад, пошукати виправдання для свого кривдника. Можна виділити різні способи зниження значимості конфлікту. Перший з них можна охарактеризувати словом «зате». Суть його - зуміти витягти користь, щось позитивне навіть з невдачі. Другий прийом заспокоєння - довести собі, що «могло бути й гірше». Порівняння власних негод з чужим ще великим горем («а іншому набагато гірше») дозволяє стійко і спокійно відреагувати на невдачу. Цікавий спосіб заспокоєння по типі «зелений виноград»: подібно лисиці з байки сказати собі, що «те, до чого тільки що безуспішно прагнув, не так вже й добре, як здавалося, і тому цього мені не треба».

Один з кращих способів заспокоєння - це спілкування з близькою людиною, коли можна, по-перше, як кажуть, «вилити душу», тобто розрядити вогнище порушення; по-друге, переключитися на цікаву тему; по-третє, спільно відшукати шлях до благополучного розв'язання конфлікту або хоча б до зниження його значимості.

Іноді пережитий сильний страх у будь-якій ситуації закріплюється, ставати хронічним, нав'язливим - виникає фобія на певне коло ситуацій або об'єктів. Для усунення фобій розроблені спеціальні психологічні прийоми (в рамках нейролінгвістичного програмування).

Для досягнення оптимального ефекту в діяльності і для виключення несприятливих наслідків перезбудження бажано зняти емоційну напруженість на основі концентрації уваги не на значущості результату, а на аналізі причин, технічних деталях завдання і тактичних прийомах.

Для створення оптимального емоційного стану потрібні:

1. правильна оцінка значимості події;
2. достатня інформованість (різнопланова) з даного питання, події;
3. запасні відступні стратегії - це знижує зайве збудження, зменшує страх отримати несприятливе рішення, створює оптимальний фон для вирішення проблеми. У разі поразки можна виробити спільну переоцінку значущості ситуації на кшталт «не дуже-то й хотілося». Зниження суб'єктивної значущості події допомагає відійти на задалегідь підготовлені позиції і готуватися до наступного штурму без значних втрат здоров'я.

Коли людина знаходиться в стані сильного збудження, заспокоювати його буває марно, краще допомогти йому розрядити емоцію, дати йому виговоритися до кінця.

Коли людина виговоритися, його порушення знижується, і в цей момент з'являється можливість роз'яснити йому що-небудь, заспокоїти, направити його. Потреба розрядити емоційну напруженість у русі іноді виявляється в тому, що людина метається по кімнаті, рве щось. Для того, щоб швидше нормалізувати свій стан після неприємностей, корисно дати собі посилене фізичне навантаження. Для екстреного пониження рівня напруги може бути використане загальне розслаблення мускулатури; м'язове розслаблення несумісне з відчуттям неспокою. Емоціями можна управляти і шляхом регуляції зовнішнього їх прояву: щоб легше перенести біль, потрібно намагатися її не демонструвати.

Важливий спосіб зняття психічної напруги - це активізація почуття гумору. Як вважав С. Л. Рубінштейн, суть почуття гумору не в тому, щоб бачити і відчувати комічне там, де воно є, а в тому, щоб сприймати як комічне те, що претендує бути серйозним, тобто зуміти поставитися до чого-

то хвилює як до малозначними і недостойному серйозної уваги, зуміти посміхнутися або розсміятися у важкій ситуації. Сміх приводить до падіння тривожності; коли людина посміялася, то її м'язи менш напружені (релаксація) і серцебиття нормалізоване. За своєю функціональною значимістю сміх так могутній, що Фрай називав його навіть «стаціонарним бігом підтюпцем».

Автоматична реакція тривоги складається з трьох послідовних фаз (згідно теорії Г. Сельє):

- Імпульс;
- Стрес;
- Адаптація.

Іншими словами, якщо настає стрес, то незабаром стресовий стан йде на спад - людина так чи інакше заспокоюється. Якщо ж адаптація порушується (або взагалі відсутня), то можливе виникнення деяких психосоматичних захворювань або розладів.

Отже, якщо людина хоче спрямувати свої зусилля на збереження здоров'я, то на стресовий імпульс він повинен усвідомлено відповідати релаксацією. За допомогою цього виду активного захисту людина в змозі втручатися в будь-яку з трьох фаз стресу. Тим самим він може перешкодити впливу стресового імпульсу, затримати його або (якщо стресова ситуація ще не настала) послабити стрес, запобігши тим самим психосоматичні порушення в організмі.

Активізуючи діяльність нервової системи, релаксація регулює настрій і ступінь психічного збудження, дозволяє послабити або скинути викликане стресом психічне та м'язове напруження.

Релаксація - це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбавлятися від фізичного або психічного напруження. Релаксація є дуже корисним методом, оскільки опанувати нею досить легко - для цього не потрібно фахової освіти й навіть природного дару. Але є одна неодмінна умова - мотивація, тобто кожному необхідно знати, для чого він хоче освоїти релаксацію.

Методи релаксації потрібно освоювати наперед, щоб у критичний момент можна було запросто протистояти роздратуванню і психічній втомі. При регулярності занять релаксаційні вправи поступово стануть звичкою, будуть асоціюватися з приємними враженнями, хоча для того щоб їх освоїти, необхідно завзятість і терпіння.

Більшість з людей вже настільки звикло до душевного і м'язової напруги, що сприймають його як природний стан, навіть не усвідомлюючи, наскільки це шкідливо. Слід чітко усвідомити, що освоївши релаксацію,

можна навчитися це напруга регулювати, припиняти і розслаблятися з власної волі, за своїм бажанням.

Отже, виконувати вправи релаксаційної гімнастики бажано в окремому приміщенні, без сторонніх очей. Метою вправ є повне розслаблення м'язів. Повна м'язова релаксація надає позитивний вплив на психіку і знижує душевну рівновагу.

Психічна ауторелаксація може викликати стан "ідейної порожнечі". Це означає хвилинне порушення психічних і розумових зв'язків з навколишнім світом, яке дає необхідний відпочинок мозку. Тут треба проявляти обережність і не перестаратися з відмовою від світу.

Для початку вправ необхідно прийняти вихідне положення: лежачи на спині, ноги розведені в сторони, ступні розгорнені шкарпетками назовні, руки вільно лежать уздовж тіла (долонями вгору). Голова злегка закинена назад. Все тіло розслаблене, очі закриті, дихання через ніс.

Невміння зосередитися - чинник, тісно пов'язаний зі стресом. Наприклад, більшість працюючих жінок будинку виконують три функції: домогосподарки, дружини і матері. Кожна з цих функцій вимагає від жінки зосередженості, крайньої уваги і, природно, повної самовіддачі. Кожна з цих трьох функцій викликає цілий ряд імпульсів, що відволікають увагу жінки від виконуваної в даний момент діяльності і здатних викликати стресову ситуацію. Таке розривання на частини з дня на день призводить в кінці кінців до виснаження, головним чином психічному. У такому випадку концентраційні вправи просто незамінні. Їх можна виконувати де і коли завгодно протягом дня. Для початку бажано займатися вдома: рано вранці, перед відходом на роботу (навчання), або ввечері, перед сном, або - ще краще - відразу ж після повернення додому.

Часто виникають такі ситуації, коли складно пригадати чиюсь прізвище або якусь свою думку. Ми часто розгублено зупиняємося посеред кімнати або коридору, намагаючись згадати, за чим пішли або що хотіли зробити. Саме в подібних випадках рекомендується короткочасна концентрація по команді - на своєму слові або на рахунку. У більшості випадків випало з пам'яті слово (або думка) прийде в голову буквально за мить. Звичайно, немає ніяких гарантій, що це обов'язково буде завжди вдаватися. Але за допомогою концентрації на слові або рахунку можна згадати забуте швидше, ніж за допомогою посиленої напруги пам'яті. За допомогою цього простого методу людина в стані зробити зусилля і подолати себе.

У нормальних умовах про дихання ніхто не думає і не згадує. Але коли з якихось причин виникають відхилення від норми, раптом стає важко дихати. Дихання стає утрудненим і важким при фізичному напруженні або в

стресовій ситуації. І навпаки, при сильному переляку, напруженому очікуванні чогось люди мимоволі затримують дихання (затаює дихання).

Людина має можливість, свідомо управляючи диханням використовувати його для заспокоєння, для зняття напруги - як м'язового, так і психічного, таким чином, ауторегуляція дихання може стати дієвим засобом боротьби зі стресом, поряд з релаксацією і концентрацією.

Протистресові дихальні вправи можна виконувати в будь-якому положенні. Обов'язково лише одна умова: хребет повинен перебувати в строго вертикальному або горизонтальному положенні. Це дає можливість дихати природно, вільно, без напруги, повністю розтягувати м'язи грудної клітки і живота. Дуже важливо також правильне положення голови: вона повинна сидіти на шії прямо і вільно. Розслаблена, прямо сидить голова певною мірою витягує вгору грудну клітку і інші частини тіла. Якщо все гаразд і м'язи розслаблені, то можна вправлятися у вільному диханні, постійно контролюючи його.

За допомогою глибокого і спокійного ауторегулюємого дихання можна попередити перепади настрою.

При сміху, зітхання, кашлі, розмові, співі або декламації відбуваються певні зміни ритму дихання в порівнянні з так званим нормальним автоматичним диханням. З цього випливає, що спосіб і ритм дихання можна цілеспрямовано регулювати за допомогою свідомого уповільнення і поглиблення.

Збільшення тривалості видиху сприяє заспокоєнню і повної релаксації. Дихання спокійного і врівноваженого людини істотно відрізняється від дихання людини в стані стресу. Таким чином, по ритму дихання можна визначити психічний стан людини.

Ритмічне дихання заспокоює нерви і психіку; тривалість окремих фаз дихання не має значення - важливий ритм.

Від правильного дихання значною мірою залежить здоров'я людини, а значить, і тривалість життя. І якщо дихання є вродженим безумовним рефлексом, то, отже, його можна свідомо регулювати.

Чим повільніше і глибше, спокійніше і ритмічніше ми дихаємо, чим швидше ми звикнемо до цього способу дихання, тим швидше він стане складовою частиною нашого життя.

Спосіб життя - це наше повсякденне життя з раннього ранку до пізнього вечора, кожен тиждень, кожен місяць, кожен рік. Складовими частинами активного і релаксаційного способу життя є і початок трудового дня, і режим харчування, і рухова активність, і якість відпочинку і сну, і взаємини з оточуючими, і реакція на стрес, і багато іншого. Саме від нас



залежить, яким буде наш спосіб життя - здоровою, активною або ж нездоровим, пасивним.

Можна виділити чотири основні методи профілактики стресу за допомогою ауторегуляції: протистресові «переробка» дня, надання першої допомоги при гострому стресі і аутоаналіз особистого стресу. Використання цих методів при необхідності доступно кожному.

#### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:**

1. Аксьоненка Ю.Н., Каспарян В.М., Самигин СІ., Суханов В.О. Соціологія та колективна психологія управління. - Ростовн/Д: Фенікс, 2007 - 512 с.
2. Додонов Б.І. Емоція як цінність. М.:ЮНИТИ, 2008. – 217 с.
3. Зейгарник Б.В. ,Холмогорова Г.Б., Мазур Е.С. Саморегуляція поведінки у нормі та патології // Психологічний журнал. - 2007. - № 2. - С. 122-132.
4. Изард До. Емоції людини. М.: Вид-во МДУ, 2006. – 385 с.
5. Конопкин О.А. Участь емоції в усвідомленої регуляції цілеспрямованої активності людини // Питання психології. – 2006. - № 3. – травень-червень. – С. 38-48.
6. Костандов Э.А. Сприйняття та емоції. М.: Медицина, 2007. – 470 с.
7. Малкина-Пих І.Г. Стратегії поведінки при стресі // Московський психологічний журнал. – 2007. - № 12. – С. 15-25 с.
8. Малкина-Пих І.Г. Стресові ситуації. - М.:Ексмо,2008. – 960 с.
9. Сивил Д. Стресс-менеджмент. – М.:Гиппо, 2006. – 126 с.
10. Шингаров Г. Х. Емоції і почуття як форми відображення дійсності. М.: Наука, 2004. – 393 с.

## ЗАНЯТТЯ 2

### ТЕМА: ОСНОВИ ДІЛОВОГО ЕТИКЕТУ КЕРІВНИКА АПТЕЧНОГО ЗАКЛАДУ

**Мета:** сформуванати системні знання щодо основ ділового етикету.

**Ключові слова:** критика, компліменти, конфлікти, стратегія поведінки в конфліктній ситуації, візити в офіс, правила вручення подарунків, правила реалізації програми нагороджень.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Відношення до критики.
2. Відношення до компліментів.
3. Конфлікти. Стратегія поведінки в конфліктній ситуації.
4. Візити в офіс.
5. Правила вручення подарунків.
6. Програма нагороджень і правила її реалізації.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Ви критикуватимете самі та будете отримувати критику у свою адресу впродовж усієї вашої ділової кар'єри. Будьте готові до цього, сприймайте це належним чином і відповідайте на неї з розумом. Далі слідує деякі ради відносно критики:

- Критикуйте тільки тет-а-тет. Ніколи не критикуйте кого-небудь перед іншими.
- Критикуйте безособово. Не говоріть, що людина "тупа" або "неправильно що-небудь що робить". Говоріть про поведінку, а не про особу, - і ніяких "ярликів".
- Говоріть конкретно. Сказати, що уся зустріч була нерозумною - це не критика; це - скарга. Замість цього скажіть, що учасників треба було повідомити заздалегідь, приміщення має бути обладнане кінопроектором, а порядок денний треба було надрукувати заздалегідь.
- Уникайте кровопролиття. Мета критики - поліпшити роботу, а не знищити довіру. Використайте нейтральну лексику. Говоріть спокійним голосом. Один із способів пом'якшити критику - спочатку сказаний, комплімент: "Зазвичай ви настільки ефективно працюєте, що я був здивований відсутністю порядку денного і кінопроектора. І, насправді, учасників треба було повідомити заздалегідь".

Коротше кажучи, в основі критики мають бути доброзичливість і повага.

Сприймати критику важко, але пробуйте: думайте про критику, що поступає у вашу адресу, як про можливість, а не лихо.

- Не вивертайтеся і не ховайтеся. Якщо ви помилилися, не падайте духом. - Не починайте виправдовуватися або перевалювати провину на іншого. Покажи ті, що ви розумієте усю відповідальність, що вам шкода і що ви хочете все виправити і зробити, щоб такого ніколи більше не сталося. Можна сказати щось подібне до наступного: "Я жалкую за помилкою. Я бачу, що повинен був все обдумати заздалегідь і передбачити усі деталі".

- Якщо критика переходить в нанесення особистої образи, не відповідайте тим же. Скажіть, що вам шкода. Можна додати щось подібне до: "Мені шкода, що це вас розладнало", - і дати іншій людині деякий час(і місце), щоб він остигнув.

- Якщо критика необґрунтована, ви маєте право сказати про це, але тільки спокійно. Якщо інша людина не може говорити спокійно, відкладете обговорення питання на деякий час.

Можна сказати щось подібне до: "Насправді, я був разом з клієнтом не в офісі, коли це сталося. Можливо, нам треба зустрітися пізніше і ще раз обговорити це питання".

Компліменти і критика - дві сторони однієї медалі. І те і інше може викликати сильні емоції, і те і інше може багато що сказати про характер людей, що беруть участь в діалозі.

Перш ніж ви зробите кому-небудь комплімент, обдумайте наступні моменти:

- Будьте щирим. Не робіть компліментів для того, щоб знайти друга або підняти "бойовий дух". Фальшивий комплімент занадто прозорий. Якщо ви так не думаєте насправді, то і не говорите цього.

- Будьте конкретним. Ось приклад хорошого компліменту : "Це було чудове повідомлення про модернізацію нашої внутрішньої системи зв'язку". З іншого боку, комплімент: "Ви, здається, насправді заклопотані технологічними проблемами", - є не дуже хорошим.

- Компліменти треба говорити вчасно. Якщо комплімент заслужений, висловіть його відразу ж. Цінність компліменту з часом втрачається.

- Не робіть порівнянь. Комплімент зазвичай знецінюється, якщо ви порівнюєте одне досягнення з іншим, якщо тільки це інше досягнення не є приголомшливим; у усіх інших випадках комплімент звучить нещирим.

Коли хтось заслуговує компліменту, не чекайте, не порівнюйте і будьте чесним.

Коли хтось говорить вам комплімент, необов'язково, що він чекає відповіді. І це ж, людям часто здається, що вони повинні відповісти детально, а це завжди є помилкою.

- Просто скажіть "спасибі".

- Не скромничайте і не говоріть щось подібне до: "О, це була дрібниця".

- Не говоріть, що ви могли б зробити ще краще при більшій кількості часу або більшій підтримці.

- Не "модернізуйте" комплімент зі свого боку: "Добре? Це було більше, ніж просто добре. Це було приголомшливо".

Простоговоріть "спасибі" зазвичай досить, і його стислість завжди оцінюється про гідності.

На роботі часто виникають неприємні ситуації, так що краще бути до них готуватися. Конфлікти приймають різні форми і можуть статися у будь-який час. Наявність хороших манер не означає, що ви повинні намагатися уникнути конфлікт або сховатися від нього. Навпаки, іноді єдино можливою і розумною є жорстка відповідь.

Прекрасний спосіб швидко оцінити манери людини - спостереження за його поведінкою відвідування офісу або під час прийому відвідувачів. Люди стали складати думки один про одного так само ймовірно ще з того часу, коли їх будинком була печера.

Ви - такий же хазяїн у своєму офісі, як і удома. Загальне правило прийому відвідувачів - встати, вийти з-за столу, привітати відвідувачів рукостисканням і запропонувати їм сісти до того, як повернетесь на своє місце.

Якщо вам сказали, що вас чекає відвідувач, то згідно із загальноприйнятим правилом вам потрібно піти туди, привітати цього відвідувача і привести його в кабінет. Якщо він в пальті, то пальто потрібно повісити або передати секретареві або помічникові, щоб той його повісив. Не стійте довго в приймальні і не заводите бесід про погоду; швидко поверніться в кабінет. Час початку розмови - коли ви обоє сидите.

Якщо відвідувач - людина, яка до вас часто заходить, можливо, немає необхідності вставати, щоб привітати його. Але необхідно принаймні відірватися від справ - незалежно від того, наскільки, на вашу думку, ви зайняті - і сказати "здрастуйте", потім слід почекати, щоб вам виклали причину візиту.

Якщо відвідувач - людина, яка має шкідливу звичку заходити заради порожнього базікання, можна спробувати відучити його від цієї звички, сказавши щось подібне до цього: "Мені шкода, Іван, але у мене немає часу,

щоб поспілкуватися з вами прямо зараз. Не могли б ви зайти(подивіться у свій ежедневник) в половині п'ятого".

Можливо, вам доведеться зробити це тільки один або двічі, і частий відвідувач зрозуміє, в чому справа.

Якщо частий відвідувач старше вас по положенню, ви повинні принаймні піднятися, коли він входить, якщо тільки він не скаже вам: "Не вставайте".

Під час візиту не носіть з собою верхній одяг. Повісьте його де-небудь або накиньте на що-небудь. У дощові дні старайтеся не накапать-сразу ж позбавтеся від чобіт і парасольки.

У відвідувача так само, як і у хазяїна, є деякі певні обов'язки, особливо при відвідуванні колеги без заздалегідь призначеного часу. Звичайно, правила таких ділових візитів не схожі на ті, яким необхідно слідувати при відвідуванні частки будинку. Проте будь-яке незаплановане відвідування призводить до турбування дня хазяїна. Навіть коли відвідування було намічене заздалегідь, відвідувач повинен проявляти повагу до часу хазяїна і його "особистого простору".

- Ніколи нічого не чіпайте на чужому столі, навіть якщо це, можливо, належить вам. Не відсовуйте фотографії сім'ї, щоб краще бачити партнера.

- Якщо ви в пальті, запитайте, де його можна повісити. Якщо немає місця, щоб його повісити, накиньте пальто на спинку стільця. Не носіть його в руках і не кладіть собі на коліна.

- Якщо ви запізналися, вибачитися і коротко поясните ситуацію.

- Почекайте, поки вам не запропонують сісти. Якщо хазяїн не говорить вам, де сісти, а сам продовжує сидіти, сядьте на той стілець, який вам здається найбільш відповідним. Не стійте у столу - ви ж не в кабінеті у керівника.

- Не говоріть з верхівкою людини. Дочекайтеся, щоб людина подивилася на вас, перш ніж ви почнете говорити.

- Не розкладайте свої речі. Тримайте документи на колінах, а не на чужому столі або підлозі. Свій портфель або сумку поставте поряд з собою на підлогу.

Коли ви відвідуєте кого-небудь на робочому місці, пам'ятайте, що ви вторгаєтеся в особистий простір цієї людини так само, як коли ви відвідуєте кого-небудь у нього удома. Прийміть до відома наступні рекомендації:

- Не входьте, якщо ви бачите, що людина говорить по телефону або з кимось ще.

- Якщо людина одна, запитайте: "Ви зараз вільні"?

- Якщо відвідування буде коротким, не сідайте. Якщо візит буде тривалішим, скажіть так: "У вас є час, щоб звірити!"

- Не висніть на стінках, перегородках. Не слід пильно дивитися або, що ще гірше, переважуватися через стінку, щоб поговорити з тим, хто знаходиться усередині.

- Якщо людина говорить по телефону або з кимось ще, підійдіть пізніше.

- Зупиніться при вході і запитайте, чи є у людини час, щоб поговорити з вами. Якщо він може відповісти на питання швидко або розв'язати вашу проблему, можливо вам краще не заходити за перегородку.

- Увійшовши, нічого не чіпайте.

Одна з тактик, яку ви могли б застосувати, це прохання про посібник або пільги, а не про підвищення зарплати. Приклади: службова машина, кредитна картка компанії або збільшення посібника з хвороби. Іноді це навіть вигідніше, ніж підвищення зарплати.

Якщо ви вважаєте, що заслуговуєте підвищення зарплати, йдіть і просіть про це. Не ходіть навкруги. Скажіть щось подібне до наступної фрази: "Я ознайомився з результатами роботи відділу, і те, як моя робота сприяла їх виконанню. Я хотів би обговорити питання про відповідну компенсацію".

Не зв'яжуйте своє прохання з особистими потребами. Ви заслуговуєте більшої компенсації у світлі того, що ви робите і яку це приносить користь компанії. Ви працюєте за гроші. Підготуйтеся до розмови, зібравши дані про результати і якість виконаної вами роботи; робіть трохи більше, чим від вас чекають. Ознайомити боса з вашими досягненнями можна за допомогою короткого зауваження: "Ми завершили відвантаження товару Петрову до призначеного терміну третій раз цього року, клієнт виражає нам вдячність".

Ваше повідомлення має бути скромним, енергійним і, передусім, коротким. Пам'ятайте, що підвищення окладу рідко пов'язане з графіками виконання робіт, воно швидше базується на особистих оцінках. Навіть ті компанії, які мають дуже обмежений фонд заробітної плати, можуть бути гнучкими в цьому питанні. Так що, якщо ви упевнені, що заслуговуєте підвищення зарплати, просите про це.

Вручення подарунків в офісі - дія, яка вимагає обережності і спокійного обговорення. Існує два правила:

1. Марнотратство - погана манера і нікуди непридатна стратегія. Це може змусити одержувача подумати, що він, у свою чергу, повинен вручити такий же дорогий подарунок; це встановлює стандарт, який вам, можливо, не захочеться підтримувати в майбутньому.

2. Краще вручати подарунки поза офісом, коли це можливо. Вручення подарунків - особливо у свята - може перетворитися на змагання за

популярністю, що закінчується почуттями образи або обурення. Крім того, коштує уся робота, коли їх розгортають, дякують за них, заводять розмови.

Кожного разу, коли ви вручаєте подарунки службовцем у свята або в інших особливих випадках, ви встановлюєте еталонну мірку. Залежно від вартості подарунка, в поточному році службовці можуть чекати, що він буде таким же або дорожче наступного року за умови, що бізнес процвітатиме. Якщо ви вручаєте чисто символічний подарунок в поточному році після вручення дуже істотного подарунка минулого року, це може викликати розчарування і замішання - і, можливо, слух про те, що компанія переживає важкі часи, або що босові не подобаються буквально усі службовці.

Якщо подарунок для начальника - більше ніж печиво, він повинен вручатися від групи. Якщо є сумніви, то менш екстравагантний подарунок кращий, чим екстравагантніший.

Якщо ви даруєте щось інше, одержувач повинен відчувати, що ви обдумали, який подарунок вибрати. З розмови з секретарем або дружиною ви можете дізнатися про хобі або смаки одержувача відносно книг, музики і їжі.

Незалежно від того, що робить начальник, у підлеглого немає ніяких зобов'язань дарувати подарунки старшим по положенню. Насправді, це може виявитися дуже поганою ідеєю. До вас можуть почати відноситися, як до підлабюзника. Або ж начальник буде роздратований, оскільки може розглядати подарунок як неприємну для нього спробу з вашого боку підштовхнути ваші взаємовідносини в небажаному для нього напрямі. Найбезпечніший час для вручення подарунка начальникові - це коли трапляється щось хороше, щось несподіване, типу сприяння в просуванні по службі. Тоді подарунком можуть бути печиво або квіти з вашого саду.

Подарунок має бути красиво упакований і вручений особисто, він повинен супроводжуватися листівкою, написаною тим, що самим, що дарують. Навіть якщо це усього лише декілька слів, рукописна листівка нескінченно краще, ніж листівка з магазину подарунків з надрукованою банальністю.

Ці принципи допоможуть вам успішно вручити подарунок:

- Жартівливі подарунки забавні тільки на мить, і не більше того. Краще утриматися від них.

- Будьте обережні при врученні в подарунок кольорів, особливо червоних троянд. Вони можуть бути представлені як вираження романтичних стосунків. Зелені(горщики) рослини в цьому сенсі безпечніші і довше живуть. Є також деякі обмеження відносно посилки кольорів в лікарняні палати. Хворі люди не потребують на поминанні про скороминущу природу живих істот.

- Ніколи не посилайте в подарунок спиртне в офіс. У більшості компаній споживання алкоголю на роботі заборонене, і навіть присутність випивки на чиему-небудь робочому столі виглядає непрофесійно.

- Ніколи не посилайте подарунок в офіс репортера або редактора у вдячність за хорошу рекламу. Це виглядає занадто схожим на винагороду, а це бентежить. Цілком достатньо подячної листівки, і вона повинна виражати вдячність за точність, ретельність і/або хорошу мову, але не за "рекламу".

Приймайте подарунки з вдячністю. Незалежно від подарунка - яким би непідходящим або тривіальним він не виявився - подарунок виражає думки і зусилля того, що дарує. Дайте відповідь з теплотою на ці зусилля, навіть якщо сам подарунок викликає мало ентузіазму.

Якщо у вашій компанії прийнято рішення про створення програми нагороджень, і ви – керівник (чи той, кого призначили відповідальним за цю програму), то перше, що вам треба зробити - прийти до загальної згоди відносно назви і мети програми. Якщо це програма нагородження службовців, постарайтеся, щоб самі службовці внесли вклад в її розробку. Упевніться, що службовці інформовані про критерії вибору переможця і про те, що саме вони повинні зробити, щоб стати учасниками програми. Забезпечте, щоб про переможців повідомлялося в засобах інформації, як внутрішніх, так і зовнішніх, в міру можливості. Проведіть відеозйомку нагородження.

Необхідно прийняти рішення про те, чи будуть нагороди вручатися через певні інтервали часу або по особливих приводах.

Якщо ви нагороджуєте яку-небудь видатну людину, яка не працює у Вашій компанії, необхідно упевнитися в забезпеченні доставки персоналом і обговорити усі деталі. У вас має бути біографія нагороджуваної людини для ведучого процедури вручення і для засобів інформації.

Таким чином:

- Правильна ділова поведінка міняється з часом, але у будь-якій установі воно завжди засноване на ранзі(службовому стані).

- Будьте готові до конфлікту і критики, так само як і до компліментів.

- Поважайте офісний простір іншої людини.

- Що стосується подарунків, то марнотратство - це ознака поганих манер і нікуди не придатна стратегія.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология: Учеб. для студентов вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов.- М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.



2. Гічан І.С. Психотехнологія ділового спілкування : Конспект лекцій. / І. С. Гічан, Д. В. Назаренко; Нац. авіац. ун-т. Каф. психології та педагогіки проф. освіти. — К., 2003. — 77 с.
3. Горішна М. Агресія у спілкуванні : Психопрофілактика / М. Горішна // Психолог (Шкільний світ). - 2005.- №35. - С.21-25.
4. Донцов А. И. Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе / А. И. Донцов , Т. А. Полозова // Вестник МГУ. — 1982. - № 4. - С. 23-32. (Сер. 14. Психология)
5. Етика ділового спілкування менеджера : навч. посіб. / [В. К. Бабайлов та ін.]; М-во охорони здоров'я України, Нац. фармацевт. ун-т. — Х.: Вид-во НФаУ, 2008. — 191 с.
6. Зубцов Д. Е. Деякі підходи зарубіжних психологів до проблеми конфліктності особистості як суб'єкта ділового спілкування / Д. Е. Зубцов // Вісник. — Х., 2004. — Вип.13, ч.1. — С.67–72.
7. Зубцов Д. Е. Міжособистісні конфлікти суб'єктів ділового спілкування в руслі психоаналітичного підходу / Д. Е. Зубцов // Наук. зап. — К., 2005. — Вип.26, т.2. — С.154–158.
8. Коpecь Л. В. Психологія особистості: Навч. посіб. для студентів вузів / Л. В. Коpecь. — К.: Вид. дім "Киево-Могилянська академія", 2008. — 458 с.
9. Культура ділового спілкування: Навч. посіб. / Уклад. Л. Г. Зубенко, В. Д. Немцов. - К.: ЕксОб, 2000. - 199 с.
10. Основи конфліктології: конспект лекцій. / [уклад. С. С. Яремчук]; М-во освіти і науки України, Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. — Чернівці: Рута, 2008. — 79 с.
11. Пірен М. І. Кофліктологія. / М. І. Пірен. — К.: МАУП, 2005. — 360 с.
12. Поснова Т. Бар'єри ділового спілкування та шляхи їх подолання / Т. Поснова // Науковий вісник. — Чернівці, 2003. — Вип.190: Педагогіка та психологія. — С.155–159.
13. Хасан Б.И. К разработке психологической теории конфликта / Б. И. Хасан // Актуальные проблемы общественных наук.—Красноярск, 1986. -С. 172-176.
14. Шишова І. О. Етико-психологічні аспекти культури спілкування / І. О. Шишова // Роль науки, релігії та суспільства у формуванні моральної особистості: матеріали XXIII Міжнар. наук.-практ. конф., 16 трав. 2008 р. — Донецьк, 2008. — С.311–312.

## ЗАНЯТТЯ 3

### ТЕМА: СТРАТЕГІЯ ДІЛОВОГО ЕТИКЕТУ В АПТЕЧНОМУ ЗАКЛАДІ

**Мета:** сформувати системні знання щодо визначення стратегії ділового етикету в аптечному закладі.

**Ключові слова:** діловий етикет, етикет ділових зустрічей, правила головування, порядок денний.

#### ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПІДГОТОВКИ:

1. Правила поведінки при спілкуванні з керівником, колегами, підлеглими.
2. Етикет ділових зустрічей.
3. Правила головування.
4. Порядок денний.
5. Правила піклування.
6. Збір коштів для фондів.

#### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Характер ваших відносин з керівником повинен бути визначений керівником, і він чи вона встановлять межі, за які ви не можете заходити в цих відносинах.

Не намагайтеся перейти кордони, щоб розширити встановлені межі тільки тому, що ви думаєте, що так буде для вас зручніше. Наприклад, ніколи не домагайтеся запрошення на якийсь захід, де буде ваш керівник, і ніколи не припускайте, що зможете з'явитися там просто так. Якщо у вас є сумніви, запитайте: «Ви не хотіли б, щоб я пішов з вами на відкриття?» Або «Чи буду я вам потрібен там?»

Ніколи не забувайте, що відносини засновані на ранзі, службовому положенні, і ранг завжди потрібно визнавати і дотримуватися. Не думайте, що ви і ваш керівник стали приятелями тільки тому, що ви були запрошені разом з ним на якийсь захід. Так, ви повинні дотримуватися стилю, встановленого керівником, але тільки до певної міри. Не втрачайте з уваги головну реальність.

Завжди пам'ятайте: людина, рівна вам сьогодні, може завтра стати вашим керівником. Коли маєте справу з колегами, дозвольте відносинам розвиватися в своєму власному темпі. Не думайте, що між вами існує деякий рівень дружніх відносин або навіть близькості, тому що ви виконуєте роботу

однакового характеру, маєте одні й ті ж проблеми і володієте однаковими засобами і ресурсами.

Хороший спосіб створити некомфортні відносини, які можуть тривати досить довгий час, полягає в тому, щоб зробити неприємний, надто фамільярний жест або пропозицію, які будуть холодно відхилені іншою людиною.

При першому контакті з колегою простягніть йому руку, посміхніться і скажіть: «Радий вас бачити». Тут потрібно правильно побудувати привітання. Якщо офісна культура досить вільна і неформальна, то можна сказати: «Радий вас бачити, Іван». Якщо ви працюєте, у більш консервативної офісному середовищі, скажіть: «Радий вас бачити, колега Петров», очікуючи, що вам дадуть відповідь: «Називайте мене Іваном, будь ласка».

Якщо Петров - новачок у вашому офісі, запитайте, чи не можете ви чимось йому допомогти. Підкажіть йому, де вас можна знайти, якщо у нього виникнуть питання або якщо йому буде потрібна допомога.

Це також хороший момент, щоб додати що-небудь позитивне про атмосферу на робочому місці: «Ви знаєте, у нас досить дружний колектив».

Якщо ви хочете, щоб ваші підлеглі вас поважали, то ви повинні ставитися до них з повагою. Пам'ятайте, що оскільки ви керівник, все, що ви говорите або робите, може бути сприйнято більш серйозно, ніж ви припускаєте. Ненавмисну неповагу можна інтерпретуватися як докір.

При виборі тону у відносинах зі своїми підлеглими, пам'ятайте, що, в разі сумніву більш формальний тон краще, ніж менш формальний. Вітайте співробітників завжди дружнелибно. Диктатура - це непродуктивний стиль управління. Говоріть: «Принесіть, будь ласка, доповідь про такому-то проекту», а не: «Принесіть мені доповідь».

Пам'ятайте, що створення і доброзичливих і взаємно поважних відносин зі своїми підлеглими - правильна стратегія і ознака хороших манер. Ворожість з боку підлеглих може негативно впливати на ефективність роботи.

Завжди визнавайте присутність підлеглих. Припустимо, ви розмовляєте зі своїм помічником, коли третя особа (можливо клієнт) приєднується до вас. Саме ви повинні представити їх один одному і ви повинні представити їх так, як вони будуть звертатися один до одного в майбутньому.

При першій зустрічі з тим, хто буде працювати під вашим керівництвом, особливо важливо сказати йому, як слід до вас звертатися.

Варто зауважити, що, яку б форму звернення ви не використали, ніколи ні до кого не звертайтеся зі словами «люба», «дружок», «дівчинка»,

«хлопець» або будь-якими іншими подібними словами. Якщо ви не знаєте правильного імені людини, дізнайтеся і запам'ятайте його.

Ви вступите на небезпечну територію, якщо будете просити, щоб ваші підлеглі виконували ваші особисті доручення. Вони можуть образитися на це, що створить атмосферу ворожості. Вони можуть також поскаржитися на це більш високому начальству, що несприятливо позначиться на вашому професіоналізмі і хорошій думці про вас. Виконання для вас не пов'язаних з основною роботою доручень може дозволити співробітникам поводитися щодо вас фамільярно, що вам самим здається невідповідним і незручним. В цілому, дотримуйтеся тільки питань бізнесу.

Будьте обережні, щоб не перевищити розумне робоче навантаження у своїх підлеглих. Якщо ви просите, щоб вони виконали більший, ніж звичайно, обсяг роботи, то підтвердіть це і запропонуйте щось в якості компенсації. Якщо у вас з вашим партнером один секретар, то проконсультуйтеся з ним, щоб ви обидва могли переконатися, що не навантажувате секретаря роботою більше, ніж він в змозі виконати. Щосили чинить опір спокусі перевірити, хто займає більшу частину робочого часу секретаря.

Зустрічі - і ваші манери на зустрічах - життєво важливі. Ті, хто вважає зустрічі чимось трохи більш важливим, ніж просте переривання своєї звичайної роботи, не тільки помиляються, але і готують ґрунт для невдач.

Пам'ятайте, важливе значення зустрічей полягає в тому, що крім обміну інформацією, люди вивчають своїх партнерів і створюють про них думку.

Думайте про зустріч як про можливість представити себе в сприятливому світлі. Прийміть рішення, що не допустите порушень ділових манер.

Пам'ятайте чотири дуже важливих правила проведення зустрічей:

1. Будьте готові.
2. Приділіть увагу входу та розміщенню.
3. Не грайте в ігри.
4. Говоріть правильно.

Приходьте на зустріч готовим працювати - зі своїм порядком денним, документами, записником і ручкою. Тримайте те, що на вашу думку, вам буде потрібно під рукою, щоб люди не чекали, поки ви дістанете документи зі свого портфеля. (Ваш портфель і сумка повинні бути на підлозі біля вашого стільця і ні в якому випадку – на столі переговорів.)

Приходьте вчасно або трохи раніше. Якщо ви прийдете в останню хвилину або на кілька хвилин пізніше, то це зовсім не означатиме, що ви зайнята людина, а покаже тільки те, що ви неорганізовані. Запізнення є

образливим для тих, хто прийшов вчасно. Якщо ви запізналися, то знайте, що інші відчують деяке роздратування по відношенню до вас, свідомо чи несвідомо. У разі запізнення принесіть вибачення і вкажіть його причину.

Якщо зможете, з'ясуйте заздалегідь, хто буде присутній на зустрічі. З'ясуйте також мету зустрічі і зосередьтеся на підготовці до неї.

Обміркуйте те, що ви будете говорити про проблему, і подумки скажіть свої зауваження.

Заходьте рішуче. Можна зробити коротку паузу, щоб визначити ключових людей і дати іншим можливість подивитися на вас, але не стійте в дверному отворі. Все ще стоячи, обмінюйтеся рукостисканнями та назвіть людей по іменах. Назвіться тим, кого ви не знаєте. Якщо ви сіли і вас представляють комусь новому, то встаньте, посміхніться і обмінюйтеся рукостисканнями.

Залежно від загального стилю вашої організації, може бути непоганою ідеєю використання звернення «пан, пані» при представленні або під час ділових зустрічей, навіть якщо ви називаєте один одного по іменах в інших ситуаціях.

Якщо ви заздалегідь не знаєте, куди вам сісти, не варто просто хапати стілець і сідати. Запитайте, чи зручно «сісти де-небудь». Уникайте, якщо можете, сідати з обох кінців столу. Якщо ви знаєте, де сяде голова або високопоставлений чиновник, не сідайте на сусідній стілець; він може знадобитися для помічника або секретаря.

Не крутіть в руках і не розгинайте скріпки для паперів. Дайте спокій гумкам, не тягніть і не клацайте ними. Не стукайте пальцями по блокноту. Люди будуть намагатися підглянути, що ви малюєте, тим самим привертаючи увагу до факту, що ви не звертаєте уваги на події.

Не кладіть у рот м'ятні пастилки або ледянники, якщо тільки ви не намагаєтеся придушити кашель.

Витратітьесь на якісну, красиву ручку. Інші це безперечно помітять. Це благотворно вплине на ваш імідж, тому що люди мають тенденцію надавати значення різним символам. Крім того, використання такої ручки принесе вам задоволення.

Не просіть кави або чого-небудь освіжаючого, якщо його не пропонують. Якщо на зустрічі пропонуються закуски і напої, позбудьтесь від тарілки і склянки при першій же можливості. Ваше місце за столом переговорів має бути чистим і вільним настільки, наскільки це можливо.

Зберігайте енергійність і активно беріть участь в зустрічі, чинячи опір спокусі відволіктися. Зустрічі - гарне місце, щоб продемонструвати той факт, що ви - гравець своєї команди.

Під час зустрічі ви можете втомитися, відчувати себе розбитим, вона вам може набриднути, або ви відчуєте все перераховане відразу. Все це цілком природно, але ваша поза почне видавати ці негативні повідомлення вашого тіла.

Сидіть прямо, поставивши обидві ноги на підлогу. Можна сидіти прямо і тим не менш бути розслабленим, і можна бути розслабленим, але все ще бути уважним. Якщо ви кладете ногу на ногу, робіть це в області кісточок. Не кладіть руку на руку перед собою - це говорить про опір (або навіть ворожості) по відношенню до того, що відбувається або про що говорять. Мова вашого тіла повинна демонструвати відкритість і хорошу прихильність.

Не знімайте піджак і краватку, якщо тільки голова або хто-небудь з керівництва не знімуть їх і не запропонують послідувати цьому прикладу.

Навіть якщо ви - новачок і вважаєте себе незначним гравцем, ви повинні бути готові до виступу на будь-якій зустрічі, яку відвідуєте. Підготуйтеся і не реагуйте як «олень у світлі фар». Спробуйте передбачити обставини, за яких до вас можуть звернутися, і напишіть те, про що ви хотіли б говорити.

- Не вставайте, якщо тільки інші не встають для виступу на цій зустрічі, або якщо голова не скаже щось на зразок: «Іван, встаньте і назвіться».
- Витратьте секунду, щоб сформулювати свої зауваження.
- Як хороший журналіст помістіть найбільш важливу інформацію в початок.
- Будьте стислим, наскільки це можливо. Не кажіть безцільно і не повторюйте себе. Якщо ви вважаєте, що якийсь специфічний пункт повинен бути підкреслений повторенням, скажіть так: «У цьому питанні настільки важлива своєчасність, що, вважаю, я повинен повернутися до цього питання більш детально».
- Слідкуйте за промовою. Використовуйте позитивні твердження і ніколи не починайте виступ з вибачень: «Може, це і не вийде, але ...»
- Уникайте конфронтаційної лексики. Замість слів: «У цьому ви не праві», спробуйте сказати: «Я не згоден, тому що ...»
- При обговоренні роботи або позицій вашої компанії, вашого відділу або вашої групи використовуйте займенник «ми». Якщо все йде добре, це створює враження, що ви - гравець команди. Якщо все погано, це поширює провину на всіх, і тим самим ви віддаляєтеся від епіцентру.

Ніколи не соромтеся виступати на зустрічі, але якщо виступаєте, упевніться, що вам є про що сказати, - говоріть стисло і авторитетно.

Уникайте догм і негнучких заяв. Замість цього піднімайте «питання для розгляду» і робіть пропозиції. Заявіть свою позицію твердо і ясно, але не

продовжуйте наполягати і захищати її весь час, особливо якщо керівник каже: «Проте ми поступимо так», або «Давайте перейдемо до іншої теми».

Не перебивайте інших, коли вони говорять, незалежно від того, наскільки сильно ви не згодні з тим, що вони говорять. Чекайте своєї черги, а потім висловлюйте свою точку зору.

Якщо у вас є особлива думка або пропозиція, яку ви хочете представити і / або схвалення якої хочете отримати на зустрічі, представити її до зустрічі набагато краще, ніж на самій зустрічі.

Уважно розгляньте отримані думки. Якщо можливо, переговоріть з тими, хто їх висловив, щоб вони розширили або пояснили свої міркування. Під час виступу можна подякувати тим, хто вніс істотний вклад.

Ви ніколи не можете знати, коли вас попросять вперше головувати на зустрічі, і це, ймовірно, буде швидше, ніж ви думаєте.

Можливість справити сприятливе або негативне враження на своїх колег збільшується в багато разів, коли ви є головою на зустрічі, тому що більшу частину часу їх увага буде зосереджено на вас. Якщо зустріч пройшла гладко і успішно, вас подякують. Якщо ж ні, вас, ймовірно, звинуватять в провалі, незалежно від того, чи було це саме вашої помилкою.

Коли ви головуєте, надзвичайно важливо бути добре підготовленим.

- Зберіть максимум попередніх відомостей, наскільки це можливо.
- Спробуйте обрати час зручний для всіх, але беріть до уваги той факт, що це далеко не завжди можливо. Принаймні, виберіть час найбільш зручний для ключових учасників зустрічі. Уникайте другої половини дня в п'ятницю і ранку понеділка, якщо це можливо.
- Якщо зустріч буде довгою, плануйте перерви, щоб люди могли зробити телефонні дзвінки: проявляйте увагу до особистих потреб. На довгих зустрічах можна організувати легкий перекус або ланч. Основне правило тут - зробити все настільки простим, наскільки це можливо. Уникайте жирної їжі, типу чіпсів, і забезпечте знежирені і вегетаріанські варіанти. Кава та інші напої повинні бути як звичайними, так і без кофеїну, потрібні також глечики чи пляшки з водою.
- З'ясуйте заздалегідь, чи потрібні мікрофон, кафедра, чорна або біла дошка, або аудіо-відео техніка. Перевірте, щоб у кожного місця на столі був папір для записів, олівець і все, що ще може знадобитися.

Зробивши все це, ви готові почати.

Продумайте, де ви будете сидіти: на чолі столу або в середині, а також вирішіть, зарезервувати вам стільці з обох сторін від вас для важливих гостей або для тих, хто буде тісно працювати з вами протягом зустрічі.

Якщо ви плануєте певний порядок розміщення учасників зустрічі, необхідно використовувати картки з іменами. Вони повинні бути двосторонні, ім'я має бути написано з обох сторін. Не використовуйте слова «пані або пан», але там, де потрібно, вкажіть звання («доктор»).

Звичай надання місця почесному гостю або головному помічникові праворуч від керівника зародився в ті часи, коли у королів праворуч завжди знаходився їх найбільш довірений союзник. Малося на увазі, що ворог не зможе перешкодити королю вихопити меч. Оскільки меч зазвичай знаходився з правого боку, та ж сама стратегія використовувалася при ходьбі і поїздках верхом. Так виник термін «права рука» когось-небудь.

Кращі і найбільш продуктивні зустрічі характеризуються атмосферою відвертого, відкритого і творчого обговорення. Ваша робота як голови полягає не тільки в організації такого обговорення, але і в тому, щоб воно не вийшло з-під контролю. Існує момент, коли позитивні, здорові дебати перетворюються на негативний, руйнівний конфлікт.

Корисна тактика полягає в тому, щоб змінити тему, поки воюючі сторони не охолонуть. Протягом усієї зустрічі голова повинен думати про те, що він або вона сподіваються виконати, і про те, яка інформація повинна бути підготовлена та надана учасникам.

Наприкінці зустрічі подякуйте всіх гостей і виділіть тих, хто цього заслуговує. Протягом 48 годин напишіть коротку доповідь (резюме основних пунктів або заяв) зустрічі і розішліть його учасникам.

Всякий раз, коли люди збираються разом, є можливість виникнення конфлікту та інших проблем. Будьте до цього готові.

Наприклад, уявіть собі, що ви ведете зустріч, на якій з'явився любитель обмінюватися жартами або поговорити про свою гру в теніс. Відразу ж покличте його до порядку, але не виступайте безпосередньо проти людини.

«Добре, колеги. Давайте заспокоїмося. Нам потрібно багато чого зробити сьогодні. Якщо ми не перейдемо до справи, ми проведемо тут всю ніч».

Інший приклад: скажімо, дзвонить чийсь стільниковий телефон. Голова не може переривати зустріч, щоб хтось поговорив по телефону.

«Якщо це - терміновий дзвінок, вам би краще вийти. Якщо ні, передзвоніть їм пізніше».

Або уявіть, що зустріч щойно почалася, а хтось запізнився. Назвіть ім'я цієї людини, його компанію і звання і відразу ж продовжуйте зустріч.



Якщо до вас прийшли люди, щоб зустрітися з вами, а щось непередбачене затримало вас в кабінеті, пошліть когось пояснити ситуацію, принести вибачення і тримайте їх в курсі. Якщо можете, покиньте свій кабінет, щоб порозумітися і принести вибачення особисто.

Порядок денний є серйозним інструментом підтримки зустрічі в наміченому руслі. Заздалегідь роздайте учасникам ваш порядок денний разом з будь-якими іншими документами, щоб у них був час ознайомитися з темами зустрічі.

Порядок денний повинен починатися з часу і місця проведення зустрічі та містити ім'я голови. Найбільш важливі проблеми слід обговорювати першими на той випадок, якщо зустріч вийде за передбачувані часові рамки. Якщо під час зустрічі планується перекус, на порядку денному має бути, наприклад, такий рядок: «Будуть запропоновані бутерброди і напої».

Хороший спосіб управління темпом зустрічі - вказати час і теми на порядку денному.

Ось типовий порядок денний:

КОМУ: Персоналу з маркетингу та зв'язків з громадськістю

ВІД: Іванової Ольги

ЧАС ПРОВЕДЕННЯ: Зустріч у четвер, 28 жовтня, з 14 до 16 годин.

(Якщо зустріч проходить під час сніданку, скажімо, в 8-10 годин ранку, вкажіть, що буде можливість перекусити.)

МІСЦЕ: Зал засідань, 10-й поверх

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

- 1.Обзор цілей і план заходів по проекту «Здорове дитинство» (30 хвилин).
  - Виступ Директора зі зв'язків з громадськістю.
  - Коротка огляд освітлення проекту у пресі.
  - Повідомлення відділу маркетингу.
- 2.Обговорення інших можливостей роботи із засобами масової інформації (20 хвилин).
- 3.Розглядання довгострокових пріоритетів (20 хвилин).
- 4.Відкрита дискусія (20 хвилин).
- 5.Висновок, резюме та затвердження плану дій (20 хвилин).

Протягом вашої кар'єри вас можуть попросити попрацювати в раді директорів благодійних чи громадських організацій. Якщо таке станеться, ви побачите, що ці зустрічі носять зовсім інший характер, ніж ті, до яких ви звикли в офісі. Може знадобитися зовсім інший етикет проведення таких зустрічей.

Вам не слід ставитися до піклування легковажно - це гарна можливість для кар'єрного зростання, але це може бути небезпечним і складним.

Припустимо, що ваш керівник або-хто інший, хто попросив вас прийняти дане призначення, має друзів або ділових партнерів у тому ж самому правлінні. У кожному разі, у вас є чудовий шанс, щоб ваша робота у правлінні та на його засіданнях принесла користь вашій рідній компанії.

Піклування можна тільки схвалювати. Воно дає цінний досвід спілкування з різними людьми, що мають різні точки зору. Ця робота зміцнить вашу репутацію і почуття власної гідності.

Наприклад, ви можете опинитися на засіданні правління культурної організації, де будуть представлені люди різних поглядів. Там можна зустріти вчених, художників і багатих дилетантів, які цікавляться мистецтвом. Там можуть бути представники об'єднання, яке обслуговується даною благодійною організацією. Там можуть бути гіганти бізнесу, що пішли на заслужений відпочинок, і які «знають, як робити справи».

Як розумієте, така ситуація передбачає набагато більшу кількість порядків денних - головним чином невисловлених.

Не поспішайте, будьте сердечним, але трохи відстороненим. Знову-таки, якщо є сумніви, то більш формальна поведінка краще менше формальної. Відразу ж зробіть так, щоб усім стало ясно, що ви не належите до жодної з груп і не будете вставати на чийсь сторону. Спочатку говоріть мало, а слухайте багато, поки не зрозумієте загальну динаміку активно працюючих груп.

Запропонуйте голові організації допомогти встановити потрібні контакти і надати необхідну інформацію, якщо відчуєте, що в цьому є необхідність. Якщо ви зможете забезпечити щось, чого бракує, наприклад, комп'ютерну експертизу, зробіть це. Ведіть записи. Виконуйте свої обіцянки настільки швидко, наскільки це можливо.

Не будьте нерішучим добровольцем. Розкажіть про свою підшефну організації в офісі. З гордістю розповідайте про ту чудову роботу, яку вона виконує; якщо можна, забезпечте підтримку цієї організації від своєї компанії. Ви повинні купувати мінімум два благодійних квитка для своєї організації і спробувати зацікавити свою компанію в покупці лотерейних квитків, виступаючи в якості корпоративного спонсора. Не бійтеся бути активним вболівальником за хорошу справу.

У ваші обов'язки, пов'язані з піклуванням, можливо, буде входити організація або сприяння в організації збору коштів для будь-якого фонду.

Запам'ятайте наступні принципи:

- Позначте дату в календарі об'єднання, щоб уникнути перетину з іншим важливим благодійним заходом.

- Будьте обережні з бюджетом і переконайтеся, що ваші витрати не перевищать – незрівняються – з сумою, яку ви плануєте зібрати.
- Спробуйте підготувати ваші запрошення на високому професійному рівні (і, якщо це можливо, безкоштовно).
- Відправляйте запрошення поштою за чотири тижні до заходу.
- Виступи повинні бути короткими.
- Перед закінченням вручіть гостям сувеніри. Після заходу відправте на адресу спонсорів листи з подякою, заздалегідь подякуйте за майбутні вклади.

Навіть в нашу епоху електронних чудес і миттєвих комунікацій, незважаючи на великі відстані, все ще існують (і, можливо, будуть існувати завжди) випадки, коли ділові люди збираються за столом у кімнаті і ведуть один з одним справи в рамках тієї парадигми, яка називається «зустріччю». Можна бути різким, незалежним і цинічним і ставитися до цих зборів як до трати часу або корпоративному театру, але розсудлива, думаючи про кар'єру людина розглядає зустрічі як можливість і тому дуже обережна у своїх манерах на цих зустрічах.

Таким чином:

- Фірмовий стиль вашого офісу – і будь-якого робочого місця – встановлюють люди з вищого керівництва, так що дотримуйтеся їх установок.
- Залишати простір для подяки і відступу у ваших стосунках; для зміни ролей і правил, тому що рівний вам по положенню сьогодні може стати вашим керівником завтра.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Вудкок М. Френсис Д. Раскрепощенный менеджер; Пер.с англ. - М.Дело 1991 - 320с.
2. Донцов А. И. Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе / А. И. Донцов , Т. А. Полозова // Вестник МГУ. — 1982. - № 4. - С. 23-32. (Сер. 14. Психология)
3. Копець Л. В. Психологія особистості: Навч. посіб. для студентів вузів / Л. В. Копець. — К.: Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2008. — 458 с.
4. Монден Р.Тойота. Методи ефективного управління. Сокр. пер.с англ. - М.:Наука,1990. -335 с.

5. Чмут Т. К. Етика ділового спілкування : навч. посіб. / Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка. — 6-е вид., випр. і допов. — К.: Знання, 2007. — 230 с.: іл. — (Вища освіта ХХІ століття).
6. Шейнов В.П. / Искусство убеждать / В.П, Шейнов. – М.: «Издательство ПРИОР»; 2000 – 304с.

## ЗАНЯТТЯ 4

### ТЕМА: БІОЕТИЧНІ АСПЕКТИ У ФАРМАЦІЇ

**Мета:** сформувати системні знання щодо біофармацевтичної етики і деонтології.

**Ключові слова:** біоетика, об'єкт біоетики, предмет біоетики, аксіологічний аспект фармацевтичної етики, деонтологічний аспект етики провізора.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Поняття «біоетика».
2. Об'єкт та предмет біоетики.
3. Соціально-філософські міркування щодо біоетики.
4. Біофармацевтична етика. Етичні аспекти створення лікарських засобів, дієтичних добавок та функціональних харчових продуктів.
5. Аксіологічний та деонтологічний аспекти професійної етики провізора.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Професійна етика фармацевта може розглядатися в двох аспектах: аксіологічному (ціннісному) і деонтологічних (в аспекті повинності). З цим пов'язані професійні та психологічні вимоги, які вимагаються від провізора, який як медичний працівник повинен вміти надавати пацієнту психотерапевтичний вплив (роз'яснення, заспокоєння, емоційна підтримка, переконання, співчуття і зацікавленість в одужанні хворого). Етична сторона взаємовідносин суб'єктів фармації і держави пов'язана зі специфікою роботи провізора як медичного та одночасно комерційного працівника. При роботі з покупцем фармацевт намагається дотримати принцип «не нашкодь» і, разом з тим, отримати прибуток, що найчастіше є деонтологічною проблемою. Тому надання фармацевтичних науково-консультативних послуг з метою захисту здоров'я, якості життя пов'язане з міжнародними біоетичними концепціями фізичної та психічної недоторканності особи, захисту людської гідності, прав споживачів лікарських засобів. при без рецептурному відпуску лікарських засобів, провізор виступає в ролі єдиного консультанта.

Провізор як медичний працівник знаходиться в тому чи іншому контакті з лікарем або лікувальними та профілактичними установами. Так, велика увага надається участі провізора в питаннях обґрунтування сучасної моделі медичної практики. Домінуюча в громадській думці модель, де лікар - технік,

який має посвідчення для діяльності в особливій, обмеженій сфері спеціалізованої експертизи, є моделлю розподілу активної і пасивної ролі і піддається радикальній переоцінці. Стає все більш ахронічною медична практика лікування, згідно з якою лікар, нібито в інтересах пацієнта, не вважає особливо потрібним з ним радитись. Це пов'язано з необхідністю визнання такою моральною цінністю як повага особистості, що має на увазі участь пацієнтів у прийнятті життєво важливих медичних рішень. Сучасна технологія інформаційної згоди" забезпечує перерозподіл інформації між лікарем і пацієнтом. Тут пацієнт сам має можливість вибирати і контролювати проведення лікувальних заходів. Велика кількість ускладнень виникає від неправильного розуміння пацієнтом свого стану в нормі та патології. Саме від взаємної довіри пацієнта і лікаря загалом залежить ефективність лікування.

Найчастіше має місце високий рівень інформованості пацієнтів в медичних питаннях і можливість критично оцінити культуру медичного обслуговування, приймати участь у прийнятті рішень, що стосується їх здоров'я. У різних ситуаціях і при вирішенні конкретних комунікативних задач на першому місці для лікаря набувають ті чи інші особливості пацієнта: провідні мотиви і потреби, особливості пізнавальних процесів, емоційно-вольова сфера особистості, властивості темпераменту, риси характеру. Світові тенденції розвитку медицини як однієї з сфер обслуговування, поява нових ролейових функцій пацієнта споживача медичних послуг, припускають його здатність до прийняття відповідального рішення в процесі діагностики та лікування. У зв'язку з цим ускладнилась проблема участі хворого у виборі лікування. Лікар змушений постійно вирішувати нелегку задачу, визначаючи, яку інформацію і як він повинен повідомити хворому. При цьому необхідно враховувати зменшення критичності у хворих, страждаючих жахами, через що самі звичайні слова і вирази лікаря можуть бути спотворені, неадекватно сприйняті. Лікуючий лікар повинен мати можливість оцінити здібність пацієнта приймати самостійні та відповідальні рішення, діяти відповідно власних мотивів, контролювати себе з урахуванням конкретних обставин, цілей і результатів лікування, а також робити вибір на основі обдуманих вподобань і принципів.

В біомедичній етиці центральними є принципи допомоги, автономії пацієнта та соціальної справедливості. Однак методологічні підходи чи моделі рішення біоетичних проблем, виникаючих в медичній практиці, можуть бути різними. Так, наприклад,

розглядаються чотири рівні методологічного аналізу біоетичних проблем. В біомедичній етиці дискусія починається зазвичай з рівня індивідуального конкретного випадку, коли етично правильне рішення очевидно і частіш за все приймається інтуїтивно, автоматичних, на основі закоренілих стереотипів, і факт прийняття рішення може навіть не усвідомлюватися медичним працівником. Однак іноді вибір правильного рішення потребує більшої свідомої оцінки. Наступний рівень морального обґрунтування - правила і права (моральний кодекс). На ньому можна перейти, якщо на казуїстичному рівні небазові етичні судження не вирішують проблеми. У випадках, якщо застосування різних правил або прав не в змозі подолати протиріччя, може знадобитися більш повний етичний аналіз. У цьому випадку можливий перехід на третій рівень морального обґрунтування - до теорій нормативної етики. Саме на цьому рівні обговорюються норми поведінки і характеру людини. Нормативна етика розглядає три типи питань, на які відповідають теорії дій, цінностей і добродіяння. Складні дискусії є підставою для того, щоб перенести моральне обґрунтування на четвертий, завершальний методологічний рівень - метаетики, який спрямований на рішення самого основного питання етики - визначення та інтерпретація наукових термінів.

Підвищений і стійкий інтерес до біоетики в усьому світі, в тому числі в Україні, не є випадковим. На сучасному етапі вона є не тільки відповіддю на проблеми, пов'язані з новітніми досягненнями науково-технічної революції, а й наслідком серйозних соціальних змін у суспільстві.

Принципові засади глобальної біоетики широко впроваджуються в різні галузі науки і практики, але найдотичнішими до неї є екологічна та медична біоетика. Своєрідний контроль, а також моніторинг за дотриманням етичних принципів біомедичних досліджень здійснюють Центральна комісія з питань етики МОЗ України та етичні комітети, що функціонують при наукових та вищих навчальних закладах, де виконують наукові дослідження.

Якими ж принципами варто керуватися у розробці нових лікарських засобів чи засобів профілактики захворювань? На першому місці перебувають питання безпечності препаратів та відсутності побічної дії, що може ускладнити не лише лікування, але й призвести до нових і тяжких клінічних симптомів і навіть лікарської хвороби. У цьому сенсі стало аксіомою вважати, що ліки натурального походження мають значні переваги перед синтетичними. Саме тому в номенклатурі лікарських засобів є чимало препаратів з лікарської рослинної сировини, які за технологічними підходами та за вибором складу часто мало відрізняються один від одного. Широко використовуються також біологічно активні добавки (БАД), що

кваліфікуються як дієтичні, або ж належать до розряду функціональних харчових продуктів. Найчастіше БАД є сумішшю екстрактів з рослинної сировини окремих назв, наприклад продукція фірми "Нутрімед", іноді до них додають мінеральні компоненти. Функціональний харчовий продукт (ФХП) може містити як компонент субстанцію якогось лікарського засобу або виготовлятися з лікарської чи харчової рослинної сировини. Технологія екстрагування сировини може бути різною і саме вона забезпечує терапевтичну ефективність, на яку розраховують автори препарату. У складних композиціях розробники домагаються так гармонізувати систему активних та допоміжних речовин, щоб їх взаємодія призводила до підвищення терапевтичної ефективності та зменшення проявів побічної дії. Зразком для наслідування для штучно створених композицій можуть слугувати природні системи, а саме лікарські засоби рослинного походження з набором нативних біологічно активних сполук, що взаємодіють між собою так само або, принаймні, найбільш наближено до тих взаємодій, що відбуваються у живій рослині та зберігаються у рослинній сировині, а далі - і в лікарському засобі внаслідок збереження речовинами пам'яті до хімічних взаємодій. Наші дослідження свідчать, що показниками прогнозування терапевтичної ефективності ЛЗ може слугувати їх здатність до утворення упорядкованих структур або фракталізації.

Технологія виготовлення екстрактів за ДФУ передбачає використання різних екстрагентів (води, водно-спиртових сумішей, інших органічних розчинників), а також їх подальше концентрування. Останнє може бути здійснено випарюванням під вакуумом (для рідких і густих екстрактів). Сухі екстракти потребують висушування всієї маси витяжки, і тут процеси взаємодії БАС і структурування системи можуть істотно постраждати. Наприклад, при заводському виготовленні сухого екстракту з кореня алтеї лікарської відбувається деградація слизу під час сушіння плівковим методом. У результаті виготовлений із такого екстракту 5% слиз (розчин) має в'язкість на порядок нижчу, ніж екстемпорально виготовлений за вимогами фармакопеї. У разі застосування розпилювального сушіння, страждають також речовини, що мають антиоксидантні властивості - вони швидко окиснюються і втрачають ефективність.

Загальні підходи до технології настоянок регламентуються вимогами ДФУ. Основною перевагою цієї технології є відсутність термічної обробки сировини. Вплив концентрації спирту на терапевтичну ефективність настоянки величезний. Як приклад можна навести результати досліджень адаптогенної активності настоянки женьшеню, виготовленої на 40 і 70 % спирті: ефективнішою була перша, оскільки у прояві адаптогенної



(антистресової) дії, як показали японські дослідники, значна роль належить полісахаридам, а не лише панаксозидам (тритерпеновим глікозидам даммаранового ряду). У разі настоянок, виготовлених на 70 % спирті, але із сировини сухої та свіжої, ефективнішою виявилась остання, знову ж таки через те, що розбавлений вологою самого кореня екстрагент вилучав більшу кількість полісахаридів. На нашу думку, під час застосування мацерації створюються сприятливіші умови для взаємодії БАС, ніж під час перколяції, але остання скорочує тривалість процесу.

Термодинаміка спирто-водної системи не дуже сприяє фракталізації настоянок, можливо через те, що змінюється характер взаємодій між БАС різної хімічної будови у середовищі спирту. Разом з тим попереднє насичення сировини водою може нівелювати вплив органічного розчинника. Здійснено порівняльне дослідження фізико-хімічних показників та процесів структурування фітоконцентрату «Лізорм» виробництва НВО «Екомед» і настоянки, виготовленої із аналогічної сировини у тих самих співвідношеннях і з таким самим вмістом спирту. Особливість технології фітоконцентратів «Екомед» полягає в тому, що кожен вид сировини, задекларований у складі фітоконцентрату, екстрагується окремо. Спочатку здійснюється мацерація питною структурованою водою, а потім додається спирт для екстракції БАР з кожної порції сировини у конкретному співвідношенні. Кількість води і спирту для окремих наважок сировини підбирається індивідуально, отримані водно-спиртові витяжки зливаються до змішувача у строго визначеній послідовності, отже, вміст спирту стає відомим лише після визначення його у кінцевому продукті. Для лізорму він виявився у межах 48-52 %, том)' модельна настоянка виготовлялася методом мацерації на 50 % спирті. Аналіз двох продуктів показав, що за органолептичними показниками вони не відрізнялися, сухий залишок і вміст спирту був у межах вимог ТУ, але на хроматограмі у зразку фітоконцентрату виявилось більше плям флавоноїдів, ніж у настоянці. А найважливішим є те, що фітоконцентрат «Лізорм» відразу після завершення всіх технологічних стадій має фрактальну оптично анізотропну структуру, в той час як у настоянці взаємодія відбувається повільно, після закінчення циклу технологічних операцій структура системи лише почала упорядковуватися і остаточно фракталізувалася лише через 1,5 року зберігання. Отже, гармонійно впорядковані структури в системах лікарських засобів або у біологічно активних добавках є показниками для очікування вищої терапевтичної ефективності засобів, а це має пряме відношення до піклування про пацієнта, особливо при позитивній духовній ініціації - від ідеї

створення до призначення та реалізації продукту споживачеві, що відповідає основним принципам біоетики.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Берестецкий А. Я. Современные методологические и деонтологические проблемы автономии и ответственности пациента с позиций европейской биоэтической модели медицины / А. Я. Берестецкий, Т. А. Берестецкая // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Здоров`я людини у сучасному суспільстві». – Сімферополь–Судак, 2012. – С. 22.
2. Берестецкая Т. А. Некоторые философские аспекты современной медицинской деонтологии / Т. А. Берестецкая // «Дні науки філософського факультету – 2011», Міжн. наук. конф. – К., 2011. – Ч. 7. – С. 115-116.
3. Запорожан В. М. Біоетика : підручник / В. М. Запорожан, М. Л. Аряєв // ОДМУ. – 2005. – 295 с.
4. Князева Е. Н. Неклассическая эпистемология как методологический инструмент в психосоматической медицине / Е. Н. Князева // Философские проблемы биологии и медицины: итоги и перспективы : сборник статей. – М., 2011. – С. 124-137.
5. Перова О. Е. Теоретико-методологические основы биоэтики / О. Е. Перова // Философские проблемы биологии и медицины : Вып.4. – 2010. – С. 30-307.
6. Седова Н. Н. Структурно-функциональный анализ соотношения истин и норм в биоэтике / Н. Н. Седова, Н. В. Сергеева // Философские проблемы биологии и медицины: Вып.4. – 2010. – С. 311-312.
7. Швейцер А. Письма из Ламбарене / А. Швейцер. – Л., 1978. – С. 84.

## ЗАНЯТТЯ 5

### ТЕМА: СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО «ВИГОРАННЯ» У ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Мета:** сформувати системні знання щодо синдрому професійного «вигорання».

**Ключові слова:** професійний стрес, синдром професійного «вигорання», фактори професійного стресу, характеристики синдрому «вигорання», методи попередження професійного стресу.

### ПИТАННЯ ДЛЯ САМОПІДГОТОВКИ

1. Поняття професійного стресу.
2. Синдром професійного «вигорання».
3. Фактори, які впливають на розвиток професійного стресу.
4. Основні характеристики синдрому «вигорання».
5. Методи попередження та подолання професійного стресу.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Професійний стрес - різноманітний феномен, що виражається в психічних і соматичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності людини. В даний час він виділений в окрему рубрику в Міжнародній класифікації хвороб (МКБ-10:Z 73: «стрес, пов'язаний з труднощами управління своїм життям»). У літературі зустрічається також термін «психічний вигорання», під яким зазвичай розуміють синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів.

Порівняння особливостей формування і протікання синдрому «вигорання» в різних професійних групах показало, що це явище найбільш часто зустрічається і найбільш різко виражено у представників професій системи «людина - людина». Це повною мірою відноситься до медичних спеціальностей. За даними англійських дослідників, в осіб комунікативних професій, зокрема медичних працівників, непрацездатність майже в половині випадків пов'язана із стресом. Серед обстежених у цій країні лікарів загальної практики високий рівень тривоги був виявлений в 41% випадків, клінічно виражена депресія - у 26% випадків. Третина лікарів брала медикаментозні засоби для корекції емоційної напруги, кількість вживаного алкоголю перевищувала середній рівень. Встановлено, що одним з факторів синдрому «вигорання» є тривалість стресової ситуації, її хронічний характер.

На розвиток хронічного стресу у представників комунікативних професій впливають:

- обмеження свободи дій і використання наявного потенціалу;
- монотонність роботи;
- високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної роботи;
- незадоволеність соціальним статусом.

Професійне «вигорання» співробітників може бути обумовлено структурно-організаційними особливостями підприємства, характером самої діяльності, особистісними особливостями працівників, а також характером їх міжособистісних взаємодій.

В якості основних характеристик синдрому «вигорання» зазначають:

- неадекватний рівень вимог до фахівця;
- недостатні індивідуальні адаптивні здатності до цих вимог (знижені ресурси особи);
- дефіцит зовнішньої підтримки;
- ситуаційні обмеження, що впливають на професійну адаптацію;
- заниженість професійної самооцінки;
- емоційне виснаження, що призводить до зниження професійної продуктивності;
- деперсоналізація (знеособленість і прагнення формалізувати роботу).

Існує тісний взаємозв'язок між професійним «вигоранням» і мотивацією діяльності. Вигорання може призводити до зниження професійної мотивації: напружена робота поступово перетворюється на безмістовне заняття, з'являється апатія і навіть негативізм по відношенню до робітників обов'язків, які зводяться до необхідного мінімуму. Нерідко «трудоголізм» і активна захопленість своєю професійною діяльністю сприяють розвитку симптомів вигорання. Найчастіше у співробітників, схильних до тривалого професійного стресу, спостерігається внутрішній когнітивний дисонанс: чим напруженіша працює людина, тим активніше він уникає думок і почуттів, пов'язаних з внутрішнім «вигоранням». Люди, що працюють в медичних установах, часто схильні до значного особистісного стресу.

Їм важко розкриватися перед ким-небудь. Переважна особливість лікарської професії - заперечувати проблеми, пов'язані з особистим здоров'ям. Розвитку цього стану сприяють певні особистісні особливості - високий рівень емоційної лабільності (нейротизму), високий самоконтроль, особливо при вираженні негативних емоцій з прагненням їх придушити, раціоналізація мотивів своєї поведінки, схильність до підвищеної тривоги і депресивним реакцій, пов'язаних з недосяжністю «внутрішнього стандарту» і блокуванням в собі негативних переживань, ригідна особистісна структура. Парадокс полягає в тому, що здатність медичних працівників заперечувати свої негативні емоції може іноді бути силою, але нерідко це стає їх слабкістю. Тому корисно пам'ятати про те, що ми самі завжди або частина

наших проблем, або частина їх рішень. В даний час все більшу увагу фахівців залучають нові технології попередження та подолання професійного стресу.

Деякі з них направлені на адекватне інформування представників комунікативних професій про ранні ознаки «вигорання» і чинники ризику. Найбільш ефективними є групові форми роботи: спеціальні заняття в групах професійного та особистісного зростання, підвищення комунікативної компетентності (балінтовські метод). Людина може переносити значний стрес без підвищеного ризику розвитку психічного або соматичного захворювання, якщо він отримує адекватну соціальну підтримку. Ця точка зору видатного психолога G. Roberts знаходить підтвердження в практиці психопрофілактики та психокорекції синдрому «вигорання». Роботи з дослідження професійного стресу, його попередження і корекції у медичних працівників, викладачів, психологів, менеджерів проводяться в даний час кафедрою медичної психології МАПО і Санкт-Петербурзьким Балінтовським суспільством.

В останні роки активний увагу привертають нові технології попередження та подолання професійного стресу. Деякі з них направлені на широке інформування фахівців комунікативних професій про ранні ознаки "вигорання" та фактори його ризику. Чим швидше і більше дізнаються лікарі про те, як виникає і якими ознаками характеризується цей синдром, тим більше у них можливостей його уникнути або знизити вираженість. У багатьох країнах спеціальні курси лекцій та тренінгових занять з розвитку ефективної комунікації лікар-пацієнт і навичкам подолання "вигорання" включені в навчальні програми післядипломної підготовки. У цих моделях проводиться поетапна трансформація суб'єктивного бачення і розуміння ситуації з використанням різних стратегій подолання професійного стресу: емоційної (актуалізація почуттів, зниження емоційної напруженості), когнітивної (переоцінка ситуації і власних ресурсів по її дозволу) і поведінкової (активного цілеспрямованого зміни ситуації).

Найбільш ефективними технологіями вважаються групові форми роботи зі стресом, зокрема, балінтовські групи. Думка G. Roberts (1997) про те, що лікар може переносити значний стрес без підвищеного ризику зниження професійної продуктивності, розвитку психічного або навіть соматичного захворювання, якщо він отримує адекватну соціальну підтримку, активно підтверджується досвідом роботи цих груп.

У 1998 р. на основі широко розповсюдженого в психодіагностики принципу VAS (візуальної аналогової шкали) створений опитувальник для визначення ознак професійного стресу та ефективності його корекції в осіб комунікативних професій. У 1998-2000 рр. за підтримки міжнародного гранту проведено дослідження синдрому професійного "вигорання" і його групової корекції у медичних працівників, викладачів та психологів. Результати цього

дослідження були представлені на двох великих міжнародних конференціях, присвячених роботі з професійним стресом у лікарів (Wurzburg, 2000; Portoroz, Slovenia, 2001), і в даний час впроваджуються в навчальний процес і в практику багатьох закладів охорони здоров'я в різних російських регіонах.

У медичній професії часто виникає ситуація, коли потрібно відповісти на питання: "Це важкий пацієнт?", Або "Тяжкий лікар?", Або "Важка ситуація?". Ці питання безпосередньо пов'язані з тим, що є предметом дослідження і аналізу в балінтовських групах.

Так само є метод Майкла Балінта, який запропонував метод, що допомагає лікарю знизити свою емоційну напруженість при зустрічі з "важким" пацієнтом. Обговорення на організованих їм лікарських семінарах зосередилося на аналізі взаємовідносин між лікарем і пацієнтом і факторів, що впливають на цю взаємодію. Розуміння нагальної потреби розвивати у лікарів навички такого аналізу народилося у Балінта на підставі вивчення роботи групи лікарів, яка впродовж декількох років демонструвала все зростаюче мистецтво збору докладної медичної та клінічної інформації ("мистецтво детектива-дослідника"), але при цьому часто відчувала незадоволення і навіть розчарування від невдач у створенні теплового довірчого контакту з пацієнтами, від недостатньої чутливості до їх потреб і запитів. Це допомогло лікарям перейти від мислення в рамках "однієї особистості" до "міжособистісної психології", досліджуючи в кожному випадку головним чином взаємини лікар - хворий, поступово міняючи акцент з хвороба-центрованого підходу на пацієнт-центрований.

Одне з найважливіших "відкриттів", зроблених учасниками балінтовських груп, - це усвідомлення того, що найбільш часто вживане і найефективніший ліки - сам лікар. Це призводить до нового розуміння їх власних переживань, вони стають більш чутливими до емоційного стану своїх пацієнтів, до їх психологічних проблем.

Робота в таких групах стає активною формою навчання та підвищення компетентності у сфері комунікації лікар-пацієнт. Ця ідея успішно підтвердилася у багаторічній практиці роботи лікарів різних спеціальностей більш ніж в 40 країнах світу.

Аналіз фахової лікарської "самопочуття" показує, що навіть при великому досвіді та стажі роботи лікарів необхідність в отриманні нової інформації та кваліфікованої зворотного зв'язку від колег з приводу якості своєї діяльності досить велика. Виразність цієї потреби часто парадоксально залежить від величини стажу: більш досвідчені лікарі виявляють не тільки не меншу, але навіть більшу зацікавленість в обміні досвідом, у конструктивному обговоренні і тим самим - уваги та підтримки колег, ніж молоді лікарі.

Підставою для впровадження такого методу професійного самовдосконалюватися, як балінтовські групи, служать наступні аргументи:

Лікарська діяльність має ряд специфічних особливостей - таких, як вплив і взаємодія численних мінливих чинників, які нерідко неможливо формалізувати, алгоритмізувати для аналізу, внести в жорстко структуровані схеми, а ефективність лікарських дій, особливо з точки зору пацієнта, часто важко оцінити однозначно.

Існує суб'єктивний аспект цієї проблеми - потреба лікарів у підвищенні своєї компетентності, вмінні використовувати свої особистісні ресурси для оптимізації лікувального та реабілітаційного процесу, в поглибленні самоідентичності і самовираження.

Є дефіцит різноманітних можливостей професійного спілкування з колегами, що, очевидно, ускладнює обмін досвідом. У багатьох лікарів це може наближатися до професійної самоізоляції. Тому зрозуміло їх прагнення подолати роз'єднаність, перестати "варитися у власному соку". Якщо цього не відбувається, істотно зростає ймовірність спотворення внутрішнього образу своєї професійної діяльності, самоідентифікації лікаря, що приводить або до розчарування, невпевненості, соціальної апатії, або до зайвої самовпевненості, зниження критичності, зростанням професійної ригідності. В даний час ідеї Майкла Балінта отримали серйозний розвиток, але деякі принципові положення залишаються незмінними, наприклад, те, що в обговоренні представлених у групі випадків з лікарської практики акцент робиться не на клінічному аналізі (оскільки, за визначенням, Балінтовська група не займається рішеннями клінічних завдань), а на різних особливостях і аспектах взаємовідносин лікаря з пацієнтом у рамках обговорюваного випадку, їх реакції на мінливі обставини цієї ситуації. Це відрізняє балінтовські групи від традиційного клінічного розбору або консиліуму. Часто важливий не стільки діагноз, скільки розуміння суб'єктивного, індивідуального, неповторного буття конкретного хворого, осягається не раціональним шляхом, а інтуїцією і емпатією лікаря. Щоб навчити цьому лікарів, у групових дискусіях говорять більше про те, що відчуває лікар у взаєминах з пацієнтом. Балінтовська група допомагає відповісти на питання, чому в спілкуванні з пацієнтами лікарі часто ігнорують, витісняють, придушують у собі те, що вони не в змозі зрозуміти в переживаннях, мотиви, очікуваннях, психологічних захистах пацієнта, як і у своїх власних. Група допомагає лікарю створити і його внутрішню комунікацію, дає йому право на переживання самих різних почуттів - тривоги, роздратування, прикрості, провини, але при цьому навчає лікаря чіткіше визначати характер цих переживань і конструктивно справлятися з ними. Група дозволяє лікарю звернутися до "людини в самому собі" і тим самим допомогти і собі, і пацієнту, тому що емоційно напружений лікар не може бути успішним цілителем для свого пацієнта, оскільки сам потребує психологічної підтримки. Вміння бути

емпатійним, що розвивається в групі, дозволяє лікарю не тільки краще розуміти пацієнта, але й самого себе.

Робота в балінтовських групах допомагає їх учасникам стримувати і коригувати у собі прагнення до незмінного керівництва пацієнтами у вигляді зауважень, докорів, оцінок, вказівок, прямих інтерпретацій при емоційній дистантності, конфронтації і відсутності емоційного прийому пацієнта. Балінтовські групи активно сприяють зростаючому розумінню лікарями, наскільки важливим є вміння створювати партнерську співпрацю з пацієнтами та придушувати в собі прагнення до моралізаторства і директивності, яке нерідко виявляється і під час обговорення в групі, тому що настільки ж активно демонструється і в реальній комунікації з пацієнтами. Це добре узгоджується з даними про те, що дефіцит емпатії у лікарів взаємопов'язаний з вираженням їх агресивності по відношенню до пацієнтів, що нерідко завдає психологічний збиток і самим лікарям.

Дуже важливим є й те, що включення цих груп в технологію післядипломної підготовки лікарів в подальшому допомагає їм успішніше вирішувати проблеми, пов'язані з хронічним професійним стресом і синдромом "внутрішнього вигорання", який проявляється емоційним виснаженням, апатією, зниженням професійної самооцінки і впевненості в собі, зростанням психосоматичних розладів у самих лікарів.

У фокусі проблеми професійного стресу у лікарів знаходиться відповідність / невідповідність потенційних можливостей професіонала і соціальних умов його діяльності. Тому ця проблема розглядається в комплексі "спеціаліст комунікативної професії - його соціальне оточення". Судження G. Roberts (1997) про те, що лікар може переносити значний стрес без підвищеного ризику зниження професійної продуктивності, розвитку психічного або навіть соматичного захворювання, якщо він отримує адекватну соціальну підтримку, активно підтверджується досвідом роботи балінтовські груп. Серед лікарів досить широко поширене уявлення про те, що стрес у роботі рівнозначний невдачі і власної слабкості, тому він викликає засноване на почутті провини заперечення і призводить до того, що лікарям важко зізнаватися в наявності проблем у роботі, відповідно важко ділитися ними і вирішувати їх. Балінтовська група, пріоритетом у роботі якої є конфіденційність і безпеку обговорення, дозволяє в значній мірі знизити цю напругу.

Балінтовські групи є дуже успішною формою не тільки професійного та особистісного зростання, що впливає на ефективність роботи лікарів, але й активною соціальною підтримкою для них, що дозволяє ефективно використовувати ці групи в роботі з професійним стресом медичних працівників.



## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Костандов Є.А. Сприйняття та емоції. М.: Медицина, 2007. – 470 с.
2. Леонтьєв О.Н. Діяльність. Свідомість. Особистість. М.:Политиздат, 2003. – 407 с.
3. Локус контролю /ЕлисеєвО.П.Практикум по психології особистості - СПб., 2003.С.413-417.
4. Малкина-Пих І. Р.Психосоматика. – М.:Эксмо, 2008. – 1024 с.
5. Никіфоров Р. З.Самоконтроль людини. — СПб.: Видавництво Петербурзького університету. 2006. - 192 с.
6. Рубінштейн З. Л. Основи загальної психології. – СПб.: Пітер, 2009. – 712 с.
7. Симонов П. У. Вища нервова діяльність людини. Мотиваційно-емоційні аспекти. М.: Наука, 2005. – 450 с.
8. Соколова Е.Т. Самосвідомість і самооцінка при аномаліях особистості. М.: МДУ, 2006. – 478 с.
9. Столяренка Л.Д. Психологія управління. – М.: Фенікс, 2006. – 512 с.
10. Теплов Б.М. Проблеми індивідуальних відмінностей. М.: Академія, 2007. – 375 с.

## ЗАНЯТТЯ 6

### ТЕМА: МЕТОДИ І МЕТОДИКА ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

**Мета:** розкрити специфіку методів та методики педагогічних досліджень.

**Ключові слова:** педагогічне дослідження, мета, об'єкт, предмет, гіпотеза, задачі дослідження, методологія, методика, методи дослідження

### ПИДАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Сутність поняття «педагогічне дослідження». Етапи педагогічного дослідження.
2. Сутність та взаємозв'язок понять методологія, метод, методика дослідження.
3. Різні підходи до класифікації методів дослідження.
4. Характеристика емпіричних методів дослідження.
5. Характеристика теоретичних методів дослідження.
6. Методи кількісної обробки результатів дослідження.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Відповідальним етапом дослідницького процесу є визначення методологічних основ наукового пошуку та вибір методів його проведення, що потім перетворюються у конкретні методики, адекватні меті завданням дослідження.

Поняття методології є складне і не завжди трактується однозначно. Методологія займається теоретичними проблемами шляхів і засобів наукового пізнання та закономірностей наукового дослідження як творчого процесу. Поняття методологія у більш вузькому смислі слова означає теорію наукового пізнання в конкретних наукових дисциплінах. “Методологія наука у більш вузькому смислі є частиною гносеології” (В.А. Штофф).

Особливість методологічних принципів полягає у визначенні вихідних позицій наукового пізнання, які є загальними для всіх галузей науки, а і одночасно — є теорією наукового пізнання у конкретній галузі науки. Тому методологію доцільно класифікувати на загальну та конкретну.

Загальна методологія охоплює філософські основи дослідження, його світоглядну функцію й загальнонаукові положення. Приватна методологія є результатом конкретизації загальної методології і відповідно до специфічних особливостей змісту окремої науки, її принципів положень і методів.

Поширеним є й інше тлумачення методології, що характеризується як сукупність способів дослідження, вчення про методи наукового пізнання. Адже термін "методологія" (грецького походження) перекладається як "теорія методів". І хоч сучасна наука не зводить його лише до такого розуміння, вчення про методи є важливою складовою методології. Вона визначає їх місце та пізнавальні можливості в загальній системі наукового пошуку, основи конструювання логіки дослідження. Саме в методах методологічні положення та принципи набувають свого дієвого, інструментального вираження.

Термін "метод" походить від грецького „methodos”, що означає – шлях.

Поняття "науковий метод" можна охарактеризувати як і цілеспрямований підхід, за допомогою якого досягається певна мета, щось пізнається або вивчається. Ця категорія охоплює комплекс внутрішніх ізовнішніх дій дослідника. Тому, з одного боку, метод розглядають у процесуальному плані, як загальну модель дослідницьких процедур, а з другого, - як спосіб їх реалізації в інтелектуальних та практичних операціях дослідника. У такий спосіб під методом слід розуміти систему прийомів, що застосовуються для досягнення мети і завдань дослідження, і схему, якою керується дослідник у ході організації наукової роботи на її окремих етапах.

Методи значною мірою спрямовують досягнення педагогічної реальності, можливості розв'язання певних наукових завдань. Але їхній вибір не може бути безпідставним, бо методи завжди є похідними від предмета і мети дослідження, детерміновані його змістом та умовами проведення, залежними від того, що вивчається. Тому недостатньо просто назвати номенклатуру методів, які використовуються у дослідженні. Необхідно обґрунтувати їх вибір, розкрити способи взаємозв'язку, і як певної системи, визначити послідовність застосування процедур, тобто методику наукового пошуку.

Термін "методика" означає сукупність засобів, умов, і пов'язаних у систему логікою процесу досягнення, потрібного і результату. Методика включає стратегію отримання нового педагогічного знання, її окремих кроків і в цілому визначає програму дослідження, його конкретні завдання.

Розробка методики орієнтована на вивчення педагогічних явищ через накопичення фактів, їх висвітлення і пояснення.

Звернемо увагу на відмінності понять "факт" і "науковий факт". Перше з них є елементом емпіричного знання, фіксацією тих явищ, котрі спостерігаються у педагогічній реальності. Науковий факт — це вже теоретичне поняття, одиниця вірогідного знання про педагогічні явища, які

неодноразово перевірені та доведені за допомогою засобів наукового дослідження.

Системне використання методів потребує їх певної класифікації. У науковій літературі, як правило, вирізняють загальнонаукові та конкретнонаукові методи дослідження. До загальнонаукових відносять: загальнотеоретичні (абстракція, конкретизація, аналіз, синтез, порівняння, протиставлення, індукція, дедукція тощо); соціологічні (анкетування, інтерв'ювання, експертні опитування, рейтинг тощо); соціально-психологічні (соціометрія, тестування, тренінг тощо); математичні (ранжування, шкалування, індексування, кореляція, статистичні методи тощо). До конкретно-наукових відносяться: теоретичні (аналіз літератури, архівних джерел, документацій, продуктів діяльності учнів, аналіз поняттєво-термінологічної системи, побудова гіпотез, побудова уявного експерименту, прогнозування, моделювання тощо); емпіричні (спостереження, бесіди, педагогічний консиліум, визначення і узагальнення масового та індивідуального педагогічного досвіду педагогічний експеримент, науково-педагогічна експедиція.

На початку дослідження, незалежно від його виду (історичне, теоретико-експериментальне, методичне) необхідно окреслити загальні контури наукового пошуку, визначити його орієнтири та основні етапи, чітко сформулювати дослідницькі завдання. Ця попередня теоретична робота проводиться дослідником на ґрунті вивчення літературних джерел. Хоч ознайомлення з вихідною інформацією супроводжує весь процес дослідження, на перших етапах воно відіграє особливо важливу роль. Саме у такий спосіб отримується і накопичується певний фактичний матеріал, здійснюється аналіз, узагальнення та інтерпретація наукової інформації відповідно до теоретичної канви певного дослідження.

Існують певні правила роботи з літературою, які треба враховувати молодому науковцю: складання попереднього бібліографічного списку джерел, підбір публікацій, опрацювання публікацій.

Іншим варіантом огляду літератури є тематичний аналіз. Він передбачає систематизацію всієї інформації за різними аспектами розглядуваної теми. Накопиченню матеріалів у процесі критичного аналізу допомагають такі засоби:

а) папки з галузевої інформації, що містять окремі аркуші з відомостями про певні публікації;

б) цитування - дослівний запис авторського тексту;

в) витяги - скорочений або повний виклад змісту окремих фрагментів літературного джерела;

г) складання словника нових термінів;

д) анотація - коротка характеристика публікації з точки зору її змісту, спрямування, форми тощо. Анотації зручно розміщати на окремих картках з різних питань досліджуваної теми;

е) конспекти - детальний виклад змісту інформації.

Головна вимога до нього полягає в тому, щоб виділити основні положення, зафіксувати ті з них, які є найсуттєвішими для цієї роботи. В усіх формах накопичення матеріалу необхідно точно вказувати вихідні дані інформаційного джерела, а саме: прізвище та ініціали автора, назву публікації, видавництво, місце та рік видання, відповідні сторінки тексту, загальний обсяг роботи.

Важливим джерелом накопичення інформації є вивчення та аналіз педагогічного досвіду. Цей метод становить складову педагогічного пошуку і застосовується з різною дослідницькою метою. Він допомагає виявити існуючий рівень функціонування навчально-виховного процесу, властиві йому протиріччя, розкрити елементи нового і раціонального у практиці кращих педагогів.

Цілеспрямоване вивчення педагогічного досвіду вимагає чіткої "адресної спрямованості" дослідника, тобто усвідомлення ним того, що саме треба вивчати.

Основними критеріями, що характеризують сутність і зміст передового педагогічного досвіду, є новизна, результативність, актуальність, перспективність та стабільність.

До теоретичних методів дослідження відносяться індукція та дедукція.

Індукція є формою наукового пізнання, що спрямоване на з'ясування причинно-наслідкових зв'язків між педагогічними явищами, узагальнення емпіричних даних на основі логічних висувань від конкретного до загального, від відомого до невідомого.

Індуктивні знання мають імовірний характер, бо вони завжди виражають припущення про існування певної закономірності. Вірогідність такого припущення перевіряється експериментальним дослідженням. Тому індукція є обов'язковою складовою педагогічного експерименту, що допомагає визначити причинність досліджуваних явищ, з'ясувати, чому одні з них спричинюють зміни інших.

Отже, індукція відкриває шлях розвитку знання від емпіричного до теоретичного рівня, виступає способом створення педагогічних концепцій, які є результатом узагальнення одиничних спостережень.

Дедукція виводиться шляхом виснувань від загального до конкретного і тому дає вірогідні знання, а не імовірні (як індукція). Основою дедуктивного методу виступають наукові положення і постулати, що не вимагають дослідно-експериментального підтвердження, а сприймаються як аксіоми.

У педагогічних дослідженнях, крім аксіоматичного дедуктивного методу використовується гіпотетично-дедуктивний, специфіка якого полягає у зіставленні висунутих загальних положень з емпіричними фактами, які підтверджують правильність зроблених висновків. Саме так будується пояснювальна частина гіпотези, яка є дедуктивним припущенням про наслідки досліджуваних педагогічних явищ, що потім емпірично перевіряються в процесі експерименту.

У реальному педагогічному процесі індукція і дедукція завжди взаємодіють між собою як діалектична єдність пізнання загального та конкретного. Індукція виявляє окреме як загальне, а дедукція виводить окреме із загального.

Натомість цього однобічна орієнтація на дедуктивні методи дослідження без потрібного аналізу емпіричних фактів позбавляє педагогічні знання змістового наповнення і відриває від об'єктивної реальності.

Аналіз і синтез – це два методи наукового пізнання, так само, як індукція і дедукція, не існують ізольовано один від одного. Аналіз – це уявне або фактичне розкладання цілого на частини, синтез – відновлення цілісності розглядуваного предмета в усьому розмаїтті його виявлень.

За допомогою аналізу виділяються і досліджуються окремі ознаки предмета чи явища. Це дає можливість вивчити його структуру, відокремити суттєві риси від несуттєвих, розкрити різнобічні зв'язки розглядуваного предмета з іншими предметами педагогічної реальності, з'ясувати властиві йому протиріччя.

Але виділені в такий спосіб ознаки є недостатніми, оскільки вони досліджуються окремо і не зіставляються між собою. Для того, щоб розглянути їх як елементи цілого, використовується синтез, що встановлює єдність складових предмета.

Методи аналізу і синтезу застосовуються в теоретичних дослідженнях під час визначення проблеми пошуку, наукової концепції, розробки гіпотези тощо. Вони відіграють суттєву роль і в процесі експерименту, висновки про результати якого формуються на основі аналізу і доводяться теоретичним шляхом за допомогою синтезу, що є не просто складанням частин предмету, а досить непростюю логікоконструктивною операцією наукового пізнання. У науковому пошуку використовують також метод порівняння. Метод, за яким

відбувається зіставлення досліджуваних предметів та встановлення їх подібності або відмінності, називається порівнянням. На рівні чуттєвого пізнання педагогічної реальності порівняння фіксує зовнішню подібність або відмінність, на рівні раціонального — подібність або відмінність внутрішніх зв'язків, що дозволяє виявити певні закономірності, розкрити сутність матеріалу, що вивчається тощо. Для досягнення правильних результатів у процесі порівняння необхідно дотримуватися таких вимог: зіставляти тільки однорідні об'єкти чи поняття; порівнювати предмети за такими ознаками, які мають суттєве значення.

На початкових стадіях дослідження використовується метод класифікації, який дає можливість упорядкувати та класифікувати педагогічні явища на основі визначення їх однорідності. Тим самим класифікація відкриває шляхи подальшого наукового пізнання.

Продуктивність класифікації залежить від вибору єдиних ознак, за якими вона відбувається. Нечіткість такого вибору є типовою помилкою молодих дослідників, що заважає їм усвідомити та чітко охарактеризувати зміст явищ і процесів, що вивчаються.

Широкого застосування набули методи абстрагування та конкретизації. Під абстрагуванням розуміють процес уявного відокремлення певної властивості або ознаки предмета з метою більш глибокого його вивчення.

Існує два види абстракцій: узагальнююча та ізолююча. Один вид абстракцій здійснюється шляхом виділення у багатьох предметах загальних однакових рис. Інший вид абстракцій не потребує вивчення багатьох предметів, бо дослідник аналітично вирізняє потрібну властивість одного з предметів і фіксує на ній увагу.

Граничним випадком абстрагування є ідеалізація. Вона ґрунтується на послідовному максимальному ізолюванні досліджуваної властивості від супутніх факторів, внаслідок чого створюються уявні ідеальні об'єкти, які не існують у педагогічній реальності.

Конкретизація є процесом сходження від абстрактного до конкретного, що дає можливість більш точно охарактеризувати об'єкт, що вивчається, урахувати структурні та функціональні зв'язки його компонентів.

До цієї групи методів відноситься метод моделювання. Модель — це штучна система, яка відображає з певною точністю властивості об'єкта, що досліджується. Побудова моделі, як правило, спрощує оригінал, узагальнює його. Це сприяє упорядкуванню і систематизації інформації про нього. Розглядаючи метод моделювання лише як засіб вивчення педагогічних явищ і процесів ми хочемо звернути увагу на ті завдання в галузі методології і методики педагогічних досліджень, на який спрямований даний метод, а саме:

а) формування якісної моделі опису різних властивостей навчаючого, що виступає в якості об'єкту вимірювання; б) побудова для них відповідних якісних шкал вимірювання; в) побудова стандартної методики обробки результатів первинних вимірів якісних ознак, властивостей, що вивчаються, перехід до похідних вимірів; г) розробка засобів виміру якісних ознак; д) реалізація розроблених методик з використанням ЕОМ при проведенні педагогічного експерименту і керівництві ним.

Кожна модель має фіксувати найголовніші риси об'єкта вивчення. Дрібні фактори, зайва деталізація, другорядні явища ускладнюють саму модель та заважають її теоретичному дослідженню. Модель завжди виступає як аналогія і є проміжною ланкою між висунутими теоретичними положеннями та їх перевіркою у реальному педагогічному процесі.

Ефективним методом планування та осмислення дослідної роботи, що дозволяє виявити найважливіші для наукового пізнання зв'язки об'єкта вивчення є уявний експеримент. В уявному експерименті виділяють три етапи: формулювання завдань і створення експериментальної ситуації; формування уявної моделі експерименту; прогнозування та аналіз можливих експериментальних результатів. Уявна ідеалізація долає просторові, структурні й часові межі реального експерименту, що дає можливість глибше проникнути у сутність дійсності, що вивчається, зрозуміти її внутрішні рушійні сили.

В науці широко використовуються емпіричні методи дослідження. До емпіричного рівня наукового пізнання належать методи, що безпосередньо пов'язані з вивченням педагогічної реальності і забезпечують накопичення, фіксацію та узагальнення вихідного дослідного матеріалу. Провідним серед них є аналіз змісту педагогічної документації та результатів діяльності; педагогічне спостереження; письмове й усне опитування, тестування, експертна оцінка. Отримані за допомогою цих методів кількісні і якісні результати є основою подальшого теоретичного осмислення педагогічних процесів. Тому емпіричні й теоретичні методи створюють цілісну єдність наукового пізнання, без якої неможливо здійснити педагогічний пошук.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: Дидактический аспект. – М: Педагогика, 1982 – 192с.
2. Воловик П.М. Теорія ймовірностей і математична статистика в педагогіці. – К: Рад. школа, 1969 – 123с.
3. Гончаренко С.У. Методологічні характеристики педагогічних досліджень// Вісник Академії педагогічних наук України, 1993 - № 3 – с.11-23.



4. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. Учеб. пособ. – Л.: ЛГУ, 1980. -266с.
5. Кушнір В.А. Системне моделювання процесу вимірювання впедагогічних дослідженнях // Педагогіка і психологія. – 1999. - №1. –С.35-43.
6. Кыверялг А.А. Методы исследования в профессиональной педагогике. – Таллин: Волгус, 1980. – 334с.
7. Кыверялг А.А. Условия эффективности и достоверности научного исследования // Сов. педаг., 1988. - №5. – С.35-39.

## ЗАНЯТТЯ 7

### ТЕМА: ОРГАНІЗАЦІЯ ВИХОВНОЇ РОБОТИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

**Мета:** ознайомити магістрантів з основними напрямками національного виховання у педагогічному вищому навчальному закладі.

**Ключові слова:** виховний ідеал, мета виховання, принципи виховання, система національного виховання, національна самосвідомість.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Мета і завдання виховання у вищому навчальному закладі.
2. Основні напрями виховання студентів у процесі навчання та позанавчальній діяльності.
3. Виховна робота в академічній групі.
4. Роль та функції куратора академічної студентської групи.
5. Форми позааудиторної роботи з студентами.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Термін “виховання” є похідним від слова “ховати”, “вирощувати”. В українській народній педагогіці воно вживалося у значенні “оберігати”, ховати від зла, шкідливого впливу. Поняття “виховувати” і “навчати” у сучасних умовах - це два самостійних поняття, хоча і взаємопов'язаних між собою. Навчання - частина виховання.

К.Д.Ушинський підкреслював : “Виховання бере людину всю, якою вона є, з усіма її народними і поодинокими особливостями, - її тіло, душу, розум”. Ототожнювати ці поняття не можна. Ототожнення свого часу привело до дублювання понять “освіченість” і “вихованість”.

В.М. Бехтерев писав: “Якщо освіта спрямована на примноження людських знань і, отже, на збільшення ерудиції, то виховання розвиває розум людини, привчає її до синтезу і аналізу, воно слугує облагородженню душевних почуттів і зміцненню її волі”. Тому і методика виховання – це окрема галузь, яка має свою логіку.

Призначенням виховання як соціально-особистісного феномена є забезпечення взаємодії між поколіннями, сприяння становленню індивідуума суб'єктом конкретно-історичного процесу, що передбачає безболісне входження та адаптацію підростаючих поколінь до життя в певних соціально-економічних реаліях. Тому інтенсивні процеси державотворення в умовах соціальної трансформації суспільних відносин неможливі без теоретичного

обґрунтування і реалізації в освітньо-виховних закладах нової та удосконалення існуючих парадигм виховання.

При всій різноманітності пошуків, що ведуться в світі, нині, на нашу думку, слід зупинитися на чотирьох напрямках у дослідженні проблем виховання.

Перший із них визначається як раціоналістичний. Він може мати авторитарний чи ліберальний характер, але обов'язково з наданням переваги науковій раціональності. Сутність цього напрямку в абсолютизації наукових знань («знаннецентризм»). Нині він характеризується як прогресивними, так і реакційними тенденціями. Біля витоків цього напрямку стояли К.Д. Ушинський та М.І. Пирогов, які підкреслювали важливу роль виховання у формуванні людської особистості. У педагогічній творчості цих та інших педагогів подальше обґрунтування знайшов принцип єдності навчання і виховання.

Другий напрям досліджень визначається як культуроцентричний, де культура розглядається як підґрунтя виховання й освіти. Це більш сучасний погляд на виховання, який розвивається в руслі процесів демократизації. Він не обмежується школою, передбачає гуманний соціум, який здатний гармонізувати відносини людини і суспільства. Культуроцентрична парадигма забезпечує тріаду — «Істину», «Добро» і «Красу», навчає протистояти «Неправді», «Злу», «Потуранню». У наукових колах формується і третій напрям у новій парадигмі виховання, однак його сутність і зміст чітко ще не визначені. Деякі вчені, зокрема А.П. Валецька, розглядають його як «культуротворчий», висхідним принципом якого вважають «цілісність картини світу і людини в ній». На наш погляд, культуротворчий напрям є лише аспектом більш широкого культуроцентричного.

На особливу увагу, на наш погляд, у культуро-творчому напрямі заслуговує культуротрадицієзнавчий аспект. Традиції мають національно-культурний, високоморальний характер.

М.Грушевський першим обґрунтував концепцію світового значення національних традицій. За його висновком, національна творчість і надбання українського народу «не має суперників серед народів Європи». У багатотомній фундаментальній «Історії України-Руси» М.Грушевський стверджував, що український народ «у творах свого духу заложив пророчисті свідчення своїх визначних культурних прикмет, багатих здібностей і здобутків довгого історичного життя».

В.І. Вернадський найважливішим чинником формування нового біосоціального буття людства вважав наукову думку, що розглядається ним як упорядковане сприйняття дійсності. Видатний учений

першим зрозумів завдання, що постало перед людством: це розумна організація суспільства, гармонія взаємовідносин як єдиного цілого природи і суспільства. В.І. Вернадський писав: «Не можна безкарно йти проти принципу єдності всіх людей як закону природи... Людство, взяте у цілому, стає могутньою геологічною силою, і перед ним, перед його думкою і працею постає питання про перебудову біосфери в інтересах вільно мислячого людства як єдиного цілого».

Базуючись на вченні В.І. Вернадського і сучасних світових тенденціях, вчені визначають ще одну – нову виховну парадигму як планетарно-особистісну, глобально-історичну за своїм значенням, в основі якої — освічена людина, озброєна науковими знаннями і найновішими культурними досягненнями людства.

Сучасна нетрадиційна особистісно-гуманістична парадигма виховання, розроблена Бойко А.М., має антропоцентричний характер. Вона об'єктивно прийшла на зміну знанцецентричної і культуроцентричної парадигмам, її системоутворюючим фактором виступає не культура, не освіта, а дитина як унікальна неповторність і найвища цінність. Для практичної реалізації особистісно-гуманістичної парадигми необхідне забезпечення суб'єкт-суб'єктних, морально-естетичних взаємин дітей і дорослих на рівні співробітництва і співтворчості. Нова парадигма ґрунтується на ідеях вітчизняної філософської традиції.

Визначаючи, що виховання і навчання детермінуються сучасними соціальними процесами, в особистісно-гуманістичній парадигмі доводиться необхідність перенесення акцентів із потреб і запитів суспільства на інтереси і потреби людини, бо не людина існує для суспільства, а суспільство — для неї. Усвідомлення цього потребує піднесення культурного рівня, етикоестетичної, гуманістичної спрямованості школи, орієнтованої на можливості й потреби дитини.

Особистісно-гуманістична парадигма виховання теоретично обґрунтована в науково-методичному посібнику. Вона використовується в практиці педагогічних закладів освіти всіх рівнів акредитації і загальноосвітніх шкіл, що підтверджує її перспективний характер. Інтеграцію України у світовий культурно-освітній простір може забезпечити передусім система виховання, адекватна меті держави і конкретній особистості. Тому в сфері виховання відбувається інтенсивний пошук більш досконалої моделі. Вона повинна базуватися на кращих національних, культурних і виховних традиціях, враховувати уроки історії українського народу, власні ресурси і можливості держави, забезпечувати

духовну і професійну творчість педагогічної громадськості. Якщо наука є спільною для всіх народів, то всезагальної системи виховання не існує ні в теорії, ні на практиці. Кожен народ творить свою систему виховання, яка відповідає характерним рисам його народності.

Національне виховання – це виховання молоді на культурно-історичному досвіді свого народу, його традиціях, звичаях і обрядах, багатовіковій мудрості, духовності. Воно є конкретно-історичним виявом загальнолюдського гуманістичного і демократичного виховання. Таке виховання забезпечує етнізацію дітей як необхідний і невід'ємний складник їх соціалізації. «Виховання створене самим народом і засноване на народних починаннях, має таку виховну силу, якої немає в найкращих системах, що ґрунтуються на абстрактних ідеях, чи запозичені в іншого народу».

Національне виховання духовно відтворює в молоді народ, увічніює в підростаючих поколіннях як специфічне, самобутнє, що є в кожній нації, так і загальнолюдське, спільне для всіх націй. Виховання є складовою частиною ідеології та культури суспільства. Це категорія загальна, об'єктивна, історична і вічна. К.Д. Ушинський стверджував, що всі європейські народи мають багато спільних педагогічних форм, але кожний народ має свою мету виховання.

Наука доводить, що справжнє виховання є глибоко національним за своєю сутністю, змістом, характером. Софія Русова писала, що національне виховання забезпечує кожній нації найширшу демократизацію освіти, коли її творчі сили не будуть покалічені, а значить, дадуть нові оригінальні і самобутні скарби задля вселюдського поступу. Тоді виховання через пошану до свого народу виховує в дітях пошану до інших народів.

Виховний процес, що організується в кожній виховній системі (великій, середній, малій) є дуже складним явищем. Кожен колектив вихователів завжди відповідальний за його організацію перед суспільством, майбутніми поколіннями.

За словами А.С.Макаренка, перед вихователями завжди стоїть подвійний об'єкт: особистість і суспільство. Змінюючи особистість, змінюємо суспільство; зміна суспільства впливає на формування особистості кожної людини. Процес виховання завжди спрямований на зміну поглядів, переконань, ідеалів, звичок, поведінки. Сутність виховання з точки зору філософії визначається як перетворення культури людства в індивідуальну форму існування. Сутність виховання з точки зору педагогіки полягає у привласненні соціального досвіду. Зміст цього процесу полягає в тому, щоб те зовнішнє, об'єктивне, найкраще, що є в

соціальному досвіді, стало суб'єктивним, тобто перетворилося на погляди і переконання, вчинки і поведінку особистості.

У формуванні людської особистості, поряд з природними особливостями, провідна роль належить виховуючим відносинам. Ідеалом виховання в нашому суспільстві є гармонійно розвинена, високоосвічена, соціально активна й національно свідомою людиною, що наділена глибокою громадянською відповідальністю, високими духовними якостями, родинними й патріотичними почуттями, є носієм кращих надбань національної та світової культури, здатна до саморозвитку і самовдосконалення.

Головна мета національного виховання: набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнародних взаємин, формування у молоді рис громадянина української держави, розвиненої духовності, моральної, художньо-естетичної, правової, трудової, екологічної культури. Мета національного виховання конкретизується через систему виховних завдань, що є загальними не тільки для усіх виховних закладів, а для всього суспільства загалом.

У виховній діяльності ВНЗ досить суттєвим є використання теоретичної парадигми національного виховання, запропонованої В. Гнатюком, через тріаду

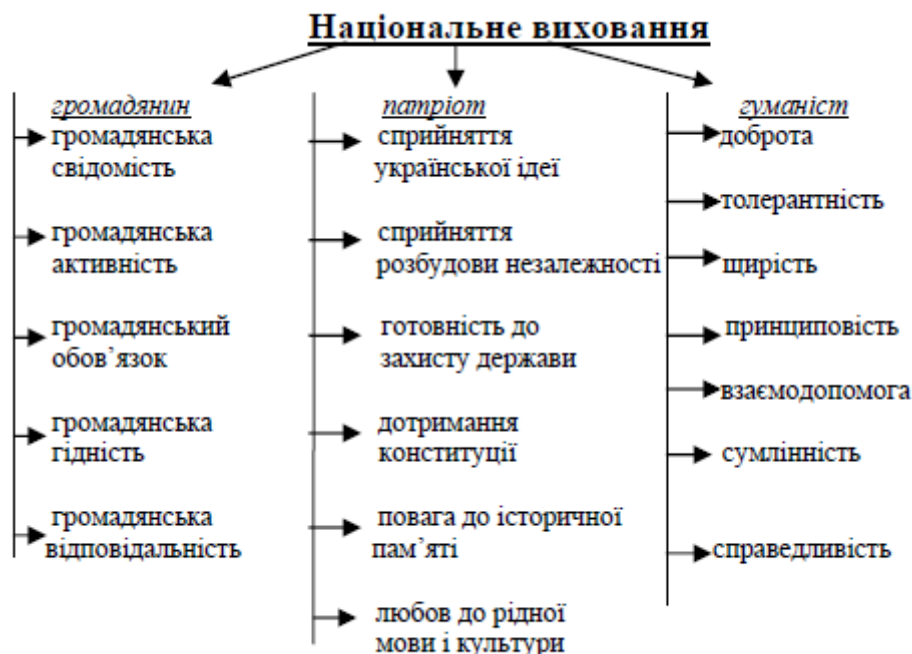


Рис 1. Особистості «громадянин – патріот – гуманіст»

Вищі навчальні заклади мають здійснювати підготовку інтелектуального генофонду нації, виховання духовної еліти, примножувати

культурний потенціал, який забезпечить високу ефективність діяльності майбутніх спеціалістів. Це може бути досягнуто через:

- виховання майбутніх спеціалістів авторитетними, високоосвіченими людьми, носіями високої загальної світоглядної, політичної, професійної, правової, інтелектуальної, соціально-психологічної, емоційної, естетичної, фізичної та екологічної культури;
- створення необхідних умов для вільного розвитку особистості студента, його мислення і загальної культури, шляхом залучення до різноманітних видів творчої діяльності (науково-дослідної, технічної, культурно-просвітницької, правоохоронної та ін.);
- збагачення естетичного досвіду студентів шляхом участі їх у відродженні забутих та створенні нових національно-культурних традицій регіону, міста, вищого навчального закладу;
- формування « Я » - концепції людини творця на основі самоосвіти, саморозвитку, самовиховання, самовдосконалення, моральної самозавершеності;
- пропаганду здорового способу життя, запобігання вживанню студентами алкоголю, наркотиків, викорінення шкідливих звичок.

Цілеспрямоване формування готовності до педагогічної діяльності студентів магістратури передбачає систематичне і комплексне використання принципів, засобів, форм, методів професійного виховання.

Результативність виховного процесу залежить від певних педагогічних умов, серед яких особливо значущим є співвідношення позиції особистості і системи педагогічних впливів.

Процес становлення студента як фахівця складається з декількох етапів: усвідомлення соціальної ролі праці педагога, сприйняття вимог педагогічної професії, усвідомленого пред'явлення цих вимог до себе, самовиховання необхідних якостей, моделюючих особистість викладача, вчителя, реалізації творчої діяльності. Ці етапи професійного становлення майбутнього спеціаліста складають основу професійно-педагогічного виховання у ВНЗ, процес якого включає в себе навчальну, наукову, позааудиторну та громадську роботу.

Навчальний заклад має сформувати культуру самовизначення у кожного студента. Життєве самовизначення більш широке поняття, ніж тільки професійне і навіть громадянське. Воно характеризує людину як суб'єкта власного життя і власного щастя, яка самореалізує свої сили і здібності. Необхідно у майбутніх педагогів сформувати базову культуру. Базова культура є деякою цілісністю, що містить у собі оптимальну явність

властивостей, якостей, що дозволяють людині розвиватися в гармонії з суспільною культурою. Сьогодні варто звертати увагу на формування у майбутніх педагогів таких якостей, як-от: професійна гідність, вірність обов'язкам, діловитість, вміння вести дискусію, відповідальність.

Структурними елементами процесу виховання є: мета, зміст, форми, методи і засоби виховання, його результат. Компонентами процесу виховання є: свідомість особистості студента, її емоційно-чуттєва сфера, звички поведінки.

Основні напрями виховання реалізуються у навчальних закладах процесі навчання та позааудиторної діяльності студента. Основними напрямками професіоналізації позааудиторної виховної роботи можна вважати:

- врахування специфіки факультету при організації і проведенні виховної роботи із студентами;
- широке використання форм, що відображають специфіку професійної діяльності майбутніх педагогів;
- моделювання і розв'язання педагогічних ситуацій;
- вдосконалення умінь і особистісних якостей майбутніх вихователів у процесі включення їх до активної позааудиторної виховної діяльності;
- психолого-педагогічне обґрунтування методів і форм позааудиторної роботи студентів.

Основними напрямками виховної роботи у вищому навчальному закладі є: формування наукового світогляду; громадянське та патріотичне виховання; правове виховання; моральне виховання; художньо-естетичне, трудове, фізичне виховання; екологічне виховання; професійно - педагогічне виховання.

Основними засобами і формами реалізації цих напрямів роботи у вищих навчальних закладах є: диспути, вечори, читацькі конференції, бесіди, свята, лекції, зустрічі та інше.

Історично склалося, що реалізація виховної роботи у студентських групах здійснюється через інститут кураторів. Це управлінська ланка, яка взаємодіє з іншими у системі позааудиторної виховної роботи і забезпечує її організацію на рівні студентської академічної групи.

Результатом діяльності куратора є набуття молодою людиною соціального досвіду поведінки, формування національної самосвідомості, ціннісних орієнтацій і розвиток індивідуальних якостей особистості. Куратор призначається адміністрацією університету на підставі подання декана факультету, а також з урахуванням побажань



студентів для роботи з академічними групами I-V курсів. На посаду куратора академічної групи призначається провідний спеціаліст, досвідчений педагог. Враховується також профіль підготовки фахівців та специфіка діяльності факультету.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. А.М.Бойко. Оновлена парадигма виховання: шляхи реалізації: Навчально-метод. посіб. – К.: ІЗМН, 1996 – 232 с.
2. Гаврилов Е.В., Гудзинський М.М., Горбунова А.М. Модель взаємодії компонентів системи "Викладач – студент" у замкненому стані // Проблеми вищої школи. – 1994. – Вип. 80. – С. 16 – 25.
3. Дмитрик І.С., Бурлака Я.І. Технологія виховного процесу.-К.,1991.
4. Дунець Л., Дунець О. Формування професійних інтересів у майбутніх фахівців // Рідна школа. – 2001. - № 1. – С. 48 – 50.
5. Кобильченко В.В. формування особистості як психологопедагогічна проблема // Нові технології навчання. – 2001. – Вип. 31. –С. 3 – 12.
6. Колошин В.Ф. Педагогіка співробітництва – основа гуманізації навчально-виховного процесу // Проблеми освіти. – 1995. – Вип. 2. –С. 98 – 104.
7. О.Л. Шевчук. Культурологічна освіта майбутнього вчителя: теорія і практика.- К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2004. - 232с.

## ЗАНЯТТЯ 8

### ТЕМА. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ

**Мета:** сформувати системні знання щодо сучасних технологій в освіті.

**Ключові поняття:** технологія, освітні технології, педагогічні технології, навчальні технології, педагогічна техніка, технологія проблемного навчання, ігрові технології, технологія модульного навчання, технологія модульно-контекстного навчання, технологія дистанційного навчання, технологія кредитно-модульного навчання.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Сутність і взаємозв'язок понять освітні технології, педагогічні технології та навчальні технології.
2. Класифікація педагогічних технологій.
3. Модульно-рейтингова технологія навчання.
4. Технологія проблемного та групового навчання.
5. Ігрові технології та їх характеристики.
6. Кредитно-модульна технологія навчання.
7. Характеристика нових інформаційних технологій (комп'ютерних) та технології дистанційного навчання.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Останнім часом у практику роботи вищої школи входять освітні інформаційні технології. Поняття "педагогічна технологія" дедалі більше поширюється в науці й освіті. Його варіанти "педагогічна технологія", "технологія навчання", "освітні технології", "технології в навчанні", "технології в освіті" - широко використовуються в психолого-педагогічній палітрі і мають багато формулювань, залежно від того, як автори уявляють структуру і компонента освітнього процесу.

Етимологія слова "технологія" означає "знання обробки матеріалу" (*techne-мистецтво, ремесло, наука+logos - поняття, вчення*). Технологія включає також і мистецтво володіння процесом, завдяки чому персоналізується. Технологічний процес завжди передбачає певну послідовність операцій з використанням необхідних засобів (матеріалів, інструментів) і умов. У процесуальному розумінні технологія відповідає на питання: "Як зробити (з чого і якими способами)?"

Освітні технології відбивають загальну стратегію розвитку освіти, єдиного освітнього простору, їх призначення — прогнозування

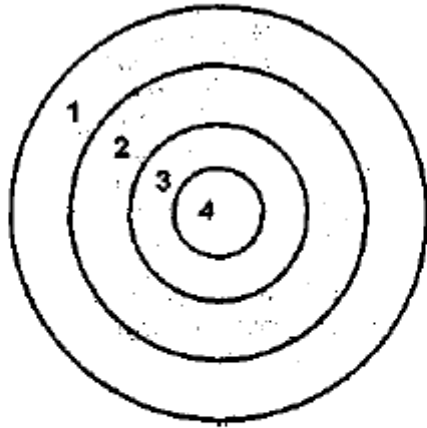
розвитку освіти, його конкретне проектування і планування, передбачення результатів, а також визначення відповідних освітнім цілям стандартів. Прикладами освітніх технологій можуть бути концепції освіти, освітні системи. На сучасному етапі — це гуманістична концепція освіти; система освіти в Україні та ін.

Навчальна технологія — поняття близьке, але не тотожне поняттю педагогічна технологія. Воно відбиває шлях освоєння конкретного навчального матеріалу (поняття) в межах відповідного навчального предмета, теми, питання. Потребує спеціальної організації навчального змісту, адекватних йому форм і методів навчання. Але можливі й такі варіанти: до форм навчання добираються зміст і методи навчання або до методів — форми і структурується зміст навчання. Наприклад, це можуть бути предметне навчання, ігрова технологія, технологія проблемного навчання (на рівні методу), інформаційні технології, технологія використання опорних схем, конспектів, класичне лекційне навчання, навчання за допомогою аудіовізуальних технічних засобів чи книжки, система «консультант», система «репетитор» (індивідуальне), дистанційне навчання, комп'ютерне навчання та ін.

Слід зазначити, що технології навчання, виховання, управління пов'язані з педагогічними технологіями, освітніми технологіями загальною ідеєю відповідної освітньої концепції, педагогічними парадигмами, змістовим наповненням функцій. Педагогічна техніка відбиває рівень майстерності педагога. Від того, як і якими прийомами навчання й виховання він володіє, залежить ступінь розвитку суб'єктів навчання (виховання).

Це означає, що поняття *педагогічна техніка*, безумовно, пов'язане з поняттями *навчальна (виховна) технологія*, *педагогічна технологія*, *освітня технологія*.

Змістовий взаємозв'язок розглянутих понять можна показати схематично:



- 1 — освітні технології
- 2 — педагогічні технології
- 3 — технології навчання (виховання, управління)
- 4 — педагогічна техніка

Рис.2 Змістовий зв'язок педагогічних понять

*Педагогічна технологія* – це створена адекватно до потреб і можливостей особистості і суспільства теоретично обґрунтована навчально-виховна система соціалізації, особистісного і професійного розвитку і саморозвитку людини в освітній установі, яка, внаслідок упорядкованих професійних дій педагога при оптимальності ресурсів і зусиль всіх учасників освітнього процесу, гарантовано забезпечує ефективну реалізацію свідомо визначеної освітньої мети та можливість оптимального відтворення процесу на рівні, який відповідає рівню педагогічної майстерності педагога. (С.О. Сисоева).

На нашу думку поняття педагогічна технологія є змістовим узагальненням, що включає в себе всі ці визначення і може бути представлено трьома аспектами:

а) *науковим* (педагогічна технологія – складова педагогічної науки, що проектує педагогічні процеси у педагогічних системах);

б) *процесуально-описовим* (опис, алгоритм процесу, сукупність цілей, змісту методів і засобів, для досягнення гарантованих результатів, запланованої мети);

в) *процесуально-дійовим* (здійснення технологічного процесу, функціонування всіх особистісних, інструментальних і методологічних педагогічних засобів).

Таким чином педагогічна технологія функціонує в якості науки, що досліджує найбільш раціональні шляхи навчання, і в якості

систем принципів, прийомів і способів, що застосовуються у навчанні і в якості реального процесу навчання.

У сучасній педагогічній теорії і практиці існує багато варіантів педагогічних технологій. Найбільш глибоко і різнобічно до їх класифікації, на нашу думку, підійшов Г.К. Селевко, який дає класифікацію за суттєвими та інструментально значимими властивостями: цільовій орієнтації, організації навчання, особливостями змісту освіти, орієнтації на особистісні структури (ЗУН – оволодіння знання, уміння, навички, СРД-систему розумових дій, СЕМ – система естетично-моральна, СКМ – система самокеруючих механізмів, СДП – систему дійово-практичну). Він виділяє декілька класів педагогічних технологій. Кожна педагогічна технологія має свої процесуальні характеристики (мотиваційна, управлінська, категорія учнів), а також має програмно-методичне забезпечення (навчальні плани, програми, методичні посібники, дидактичні матеріали, наочні технічні засоби навчання, діагностичний інтерпретацій).

Нині погляди українських педагогів усе частіше спрямовуються до технології модульного навчання, яке останнім часом впроваджується в навчально-виховну практику вищої школи як передовий педагогічний досвід і як експериментальна психолого-дидактична система.

Модульно-розвивальне навчання сприяє становленню особистості не тільки завдяки змісту, методам, формам організації, а й через свою сутнісну багатовимірність, логіку буття з огляду на специфічну форму психосоціального зростання індивідуальності. Унікальністю його полягає в тому, що всі сторони, аспекти, компоненти педагогічно керovanого навчального процесу стимулюють, реально прискорюють численні процеси розвитку, які ієрархічно подані в загальній картині психосоціального розвитку кожного студента.

У процесі групової роботи викладач виконує різноманітні функції: контролює хід роботи у групах; консультує, відповідає на запитання, координує діяльність, при необхідності допомагає окремим студентам або групі в цілому. Семінарські заняття проходять у формі гри.

*Гра* – це вид діяльності в умовах ситуацій, спрямованих на відтворення і засвоєння суспільного досвіду, в якому складається формується і удосконалюється самоуправління поведінкою. Концептуальними основами ігрових технологій є психологічні механізми ігрової діяльності, що спираються на фундаментальні потреби особистості у самовираженні, самоутвердженні, самовизначенні, саморегуляції, самореалізації.

*За цільовими орієнтаціями ігрові технології поділяються на: дидактичні, виховні, розвивальні, соціалізуючі.*

*За характером педагогічного процесу:* навчальні, тренінгові, контролюючі, узагальнюючі, пізнавальні, виховні, розвивальні, репродуктивні, продуктивні, творчі, комунікативні, діагностичні, профорієнтаційні, психотехнічні.

*За ігровою методикою:* предметні, сюжетні, рольові, ділові, імітаційні, драматизації.

Ігрові технології сприяють засвоєнню ЗУН, розвитку системи розумових дій, системи естетично-моральних якостей, системи дійово-практичної сфери і самокеруючих механізмів.

В останній час у ВНЗ застосовуються комп'ютерні (інформаційні) технології навчання, до яких відносять технології, що використовують спеціальні технічні інформаційні засоби (ЕВМ, аудіо, кіно, відео). Коли комп'ютери стали широко використовуватись в освіті, з'явився термін «інформаційні технології навчання». Ми схильні до думки вчених, які вважають, що будь-яка педагогічна технологія – це інформаційна технологія, оскільки основу технологічного процесу навчання складає інформація та її рух (перетворення). Тому більш точним було б визначення для цих технологій – технічні інформаційні технології.

Технічні інформаційні технології – це процеси підготовки і передачі інформації, засобом якої є комп'ютер та інші технічні засоби. Вони розвивають ідею програмованого навчання і відкривають дійсно нові, ще не досліджені варіанти навчання, пов'язані з унікальними можливостями сучасних комп'ютерів і телекомунікацій.

Комп'ютерні технології спрямовані на: підготовку особистості інформаційного суспільства; формування умінь працювати з інформацією; розвиток комунікативних здібностей; формування дослідницьких умінь та умінь вибору оптимальних рішень; забезпечення великим об'ємом якісної інформації.

Комп'ютерні технології можуть здійснюватися у таких трьох варіантах:

I – технологія як “проникнення” (застосування комп'ютерного навчання з окремих тем розділах);

II – як основна (застосування при вивченні базових тем);

III – як монотехнологія (коли весь процес навчання діагностика, управління, моніторинг, провадиться за допомогою комп'ютера).

В останній час з'явилася нова технологія – технологія дистанційного навчання. Поява дистанційної освіти не випадкова – це закономірний етап розвитку та адаптації освіти до сучасних умов. Виконати соціальне замовлення суспільства шляхом збільшення асигнувань на освіту, збільшенням кількості навчальних закладів та іншими традиційними

способами не в змозі навіть заможні країни. Тому поява дистанційної освіти, питання „бути чи не бути” дистанційній освіті вже не є актуальним. В усьому світі дистанційна освіта існує і займає свою соціально-значущу нішу в освіті.

Дистанційна освіта - особлива, досконала форма, яка поєднує елементи очного, очно - заочного, заочного і вечірнього навчання на основі нових інформаційних технологій та систем мультимедіа.

Дистанційна освіта - комплекс освітніх послуг, що надаються широким колам населення в країні і за рубежом за допомогою спеціалізованого інформаційного освітнього середовища, що базується на засобах обміну навчальною інформацією на відстані (супутникове телебачення, радіо, комп'ютерний зв'язок та ін.). Дистанційне навчання є однією з форм безперервної освіти, що покликане реалізувати прав людини на освіту і отримання інформації.

Нові типи суспільних відносин обумовлюють розроблення і впровадження інших підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців, інших систем навчання, що визначаються у загальному контексті європейської інтеграції з орієнтації на фундаментальні цінності загальносвітової культури. Пропонується ввести у всіх національних системах освіти облік у трудовістю навчальної роботи у кредитах.

Основними напрямками підготовки студентів в умовах кредитно-модульної системи організації навчання є створення стандартів за напрямками освіти, в яких домінував би діяльнісний аспект засвоєння змісту з урахуванням загальноєвропейських та регіональних стандартів; створення гнучких мовленнєвих модульних програм; використання комунікативних форм і методів навчання, характерних для європейської зони освіти; поліпшення медіа освітньої підготовки викладачів, які мають проектувати освітнє та навчальне середовище з допомогою інформаційних, комп'ютерних і педагогічних технологій.

Кредитно-модульна система підготовки фахівців передбачає оптимізацію навчального процесу, посилення самостійної роботи студентів, уможливлення встановлення чіткої індивідуальної траєкторії здобуття вищої освіти, де враховуються всі навчальні досягнення під час навчання в різних університетах, що є дієвим засобом підтримки студентської мобільності. Нагромаджені кредити дають можливість студентам робити перерви в навчанні або продовжити його в іншому навчальному закладі, за такої системи об'єктивно оцінюються досягнення студентів, що певною мірою унеможливує суб'єктивне ставлення до нього викладача. Запровадження ECTS, як нагромаджу вальної системи кредитів, дасть змогу кожній людині ефективно працювати в рамках концепції „навчання впродовж життя”

сприятиме її саморозвитку, самовдосконаленню і утвердженню як професіонала.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Болюбаш Я.Я. Доповідна записка про проведення педагогічного експерименту щодо запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих навчальних закладах III – IV рівнів акредитації // Вища школа. – 2003. - № 4-5. – С.113-115.
2. Гаврилук О. Нові технології навчання: ефективний шлях забезпечення високої кваліфікації спеціалістів // Рідна школа. – 1998 – С.68-76.
4. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. (Анализ зарубежного опыта).– Рига: НПИ «Эксперимент», 1998. – 180 с.
5. Корсакова Ольга. Про технологію диференційованого навчання // Рідна школа – вересень – 2001 – с.44-46.
6. Пидкасистый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры в обучении и развитии. – М:РПА, 1996.
7. Саранцев Г.И. Теория, методика и технологии обучения // Педагогика. – 1999. - №1.-С.19-24.
8. Селевко Г.К. Образовательные технологии: учебное пособие. – М:Народное образование, 1998 – 256с.
9. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе // Б-ка журнала «Директор школы», - 1996.-спец.вып.2.-96с.
10. Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования / Пер. с польск. О.В. Довженко. – М.: Высш.шк., 1986.-253с.
11. Головки М.В. Загальні тенденції та психолого-педагогічні проблеми запровадження сучасних технологій навчання // Нові технології навчання.- 2001- Вип.30.-с.89-98
12. Литвин О.Г., Мележик В.П., Іванова Т.В. Елементи нових технологій при вивченні фундаментальних дисциплін у вищих навчальних закладах // Нові технології навчання. – 2000.-Вип.25.-С.12-18.
13. Назарова Т.С. Педагогические технологии: новый этап эволюции // Педагогика.-1997.-№3.-С.20-27.
14. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті / Заред..проф.С.Сисоевої.-К., 2001.-501с.
15. Підласий І., Підласий А. Педагогічні інновації // Рідна школа.-1998.- №12.С.3-18.
16. Євдокімов О.В. Ефективність нових технологій організації навчання студентів // Педагогіка і психологія. – 1997. - №2. – С. 161-170.



17. Освітні технології : навчально-методичний посібник 1 О.М.Пехота, А.З. Кіктенко, О.М Любарська за ред. О.М Пехоти.- Київ.А.С.К.,2001-256 с.)

## ЗАНЯТТЯ 9

### ТЕМА: ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВНЗ

**Мета:** сформувати системні знання щодо організації навчального процесу у ВНЗ.

**Ключові слова:** закономірності, принципи, зміст, форми та методи навчання, контекстний підхід у навчанні.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Закономірності та принципи процесу навчання у вищому навчальному закладі.
2. Зміст освіти як проблема дидактики вищої школи.
3. Методи та форми організації навчального процесу у вищій школі.
4. Система психолого-педагогічної підготовки вчителя у педагогічному університеті.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Зміст освіти визначається такими державними документами: навчальними планами, навчальними програмами, підручниками.

Навчальний план - це державний нормативний документ, який визначає навчальне навантаження студентів, його розподіл за семестрами, відділеннями, спеціальностями, тобто встановлює перелік навчальних предметів, кількість годин, відведених на кожний предмет, кінець і початок навчального року.

Навчальна програма - це державний документ, в якому розкривається зміст освіти з кожного предмету і визначається система наукових знань, світоглядних і морально-етичних ідей, практичних умінь і навичок, якими необхідно володіти студентам. Існує кілька способів побудови навчальних програм: а) лінійний; б) концентричний; в) модульний (при такому способі зміст кожної навчальної теми групується такими напрямками: орієнтаційний, методологічний, змістовий, операційно-діяльнісний, контрольньо-перевірочний.)

Одним з головних засобів освіти є навчальний предмет. Під навчальним предметом розуміють педагогічно адаптований зміст основ будь-якої галузі діяльності. Навчальний предмет у вищій школі являється собою логічно організовану систему теорій з рекомендаціями шляхів їх застосування на практиці.

Навчальний посібник - це книга, зміст якої повністю відповідає навчальній програмі або ж розглядає окремі теми навчального предмета; або ж містить емпіричний матеріал, що слугує закріпленню основного теоретичного матеріалу. До навчальних посібників належать: хрестоматії, словники, збірники вправ і задач тощо.

Монографія (від грецького моно - один, графо - пишу) - книга, в якій відображено одноосібну або колективну наукову працю з однієї з проблем.

Зміст освіти реалізується у різних формах навчання. Провідною формою навчання у вищому навчальному закладі є лекція. Лекція визначає шляхи здійснення усіх видів і форм навчання у вищому навчальному закладі. Вона закладає основи розуміння і ставлення до предмету. Лекція – це стрункий систематичний і системний виклад певної наукової проблеми або її частки.

Викладач вузу - це науковець. Дидактичним завданням лекції є не тільки ознайомлення студентів з основним змістом, принципами, закономірностями, головними ідеями, а й спрямування міркувань для подальшої самостійної роботи студентів.

Методично лекція повинна відповідати таким основним вимогам: бути на сучасному рівні розвитку науки, мати закінчений характер (висвітлення певної теми), бути внутрішньо переконливою (аргументація), викликати інтерес у студентів до науки, містити добре продумані ілюстративні приклади, спрямовувати студентів на самостійну роботу, бути доступною і зрозумілою.

Лектор має враховувати рівень підготовки слухачів. Від лекції до лекції треба підвищувати науковий рівень викладання і спостерігати чи посилює вона для більшості студентів. Від курсу до курсу інформативний об'єм має збільшуватися. В лекції мають бути враховані: перспективність науки; емоційне навантаження; кульмінаційні моменти; експеримент; наочність; використання дошки; кіно-, відео-, діафільми; особливості аудиторії. Виходячи з особливостей аудиторії та композиції лекції, викладач має моделювати свою поведінку.

Готуючись до лекції, лектор розробляє план, розраховує час, виділяє головні думки, приклади. Молоді викладачі повинні мати повний конспект; добре, якщо молодий викладач себе прослухає (зробить аудіозапис), виробить певний темп (60-80 слів за хвилину).

Динаміка лекції. Лекція включає чотири фази: початок сприймання - 4-5 хвилин, оптимальна активність сприйняття - 20-30 хвилин, фаза зусиль - 10-15 хвилин, фаза стомлення. Починати активізацію аудиторії треба у фазі зусиль. Водночас дуже важливо продумати початок і кінець лекції, чергувати

роботу і відпочинок, моменти підвищеної уваги послаблення; весь процес ведення лекції вимагає від викладача доброзичливого ставлення до слухачів.

Лекція - найважча форма роботи, оскільки лектор завжди виступає одночасно в кількох ролях: оратора, який переконує аудиторію, пропагує науку, захищає або відкидає твердження; вченого, який розглядає явища і факти, положення, закономірності, спонукає, дає поштовх науковому мисленню студентів, їх самостійності і творчості; педагога, який озброєний матеріалом високої виховної наукової цінності, добре знає свою аудиторію, володіє дієвою методикою викладання; психолога, який відчуває аудиторію в цілому і кожного студента зокрема і використовує знання людської психіки для реалізації головних задач навчання та виховання.

У практиці вищої школи розповсюдженими є такі види лекцій. Лекція-бесіда або діалог з аудиторією - найбільш проста форма активного залучення слухачів до навчального процесу. Бесіда як метод навчання відома з часів Сократа; вона передбачає безпосередній контакт викладача з аудиторією. Її перевага полягає у тому, що вона дозволяє прикути увагу слухачів до найбільш важливих питань з теми, визначити зміст і темп викладу навчального матеріалу з урахуванням особливостей аудиторії. Участь слухачів в лекції можна забезпечити різними прийомами.

Друга форма - запрошення до колективного дослідження ("мозкова атака"). Викладач пропонує слухачам спільно вивести те чи інше правило, закономірність процесу, явища. При цьому він звертається до досвіду і знань аудиторії. Уточнюючи і доповнюючи відповіді, викладач підводить теоретичну базу під практичний колективний досвід, записує висновки на дошці (за традиційної форми лектор викладає сам). Звичайно, у такому випадку часу витрачається більше, але його можна зекономити, не зупиняючись на деталях. У процесі "мозкової атаки" відзначається велика активність студентів.

Лекція-дискусія. На відміну від попереднього прийому, у цій ситуації викладач не тільки використовує відповіді слухачів на його питання, а й організовує вільний обмін думками в інтервалах між логічними розділами. Це поживляє навчальний процес, активізує пізнавальну діяльність аудиторії, дозволяє викладачеві керувати колективною думкою, використовуючи її з метою переконання, долаючи негативні установки і помилкові думки деяких студентів. Зрозуміло, що ефект досягається лише за умови правильного добору питань для дискусії та вдалого, цілеспрямованого керівництва нею. Питання ставляться залежно від контингенту аудиторії.

Лекція з розбором конкретних ситуацій - один із способів активізації навчально-пізнавальної діяльності слухачів. За формою така лекція є

дискусією, однак для обговорення викладач ставить не питання, а наводить конкретну ситуацію. Ця ситуація представляється усно або у фрагменті діяфільму, відеозапису і містить у собі достатню інформацію для оцінки явища і його обговорення. Викладач намагається розв'язати дискусію. Іноді обговорення мікроситуації використовується як своєрідний пролог до наступної частини лекції. Це необхідно для того, щоб зосередити увагу аудиторії на окремих проблемах, підготувати до творчого сприймання матеріалу. Як правило, ситуація добирається досить гостра (конфліктна). Але потрібно пам'ятати, що на обговорення не повинно витрачатися багато часу; не можна також допускати, щоб дискусія відхилялась від теми. Треба пам'ятати, що основним змістом заняття є лекційний матеріал.

Лекція із застосуванням техніки зворотного зв'язку. Прикладом такої лекції може бути програмоване навчання, де лектор має можливість отримати інформацію про реакцію аудиторії на поставлене питання за допомогою технічних засобів. Можна також рекомендувати такий прийом, як постановка питань на початку лекції чи після кожного її розділу. Якщо відповідь є правильною, викладач продовжує виклад, якщо ж ні - ставить питання і підводить підсумки.

Лекція-консультація. Така лекція проводиться з практичних тем або з тем з практичною спрямованістю. Лектор викладає основні моменти, а потім студенти задають питання. На це можна виділити 50% часу. В кінці лекції викладач підводить підсумки (наприклад, лекція про передовий досвід).

*Семінарські заняття* забезпечують розвиток творчого професійного мислення, пізнавальної мотивації і професійного використання знань у навчальних умовах. Професійне використання знань - це вільне володіння мовою педагогічної науки, тобто точне оперування термінами, поняттями, визначеннями.

Семінари складаються з двох взаємопов'язаних ланок - самостійного вивчення студентом програмного матеріалу і обговорення назаняттях результатів пізнавальної діяльності. Вони вчать працювати самостійно, формують навички роботи з літературою, розвивають інтерес до предмету, вчать аргументувати відповідь, сприяють зв'язку теорії і практики.

Семінарські заняття можна класифікувати:

1. Залежно від складності, об'єму і вимог: просемінари (підготовчі); власне семінари; міжпредметні семінари.
2. Залежно від мети: семінар-повторення і систематизації знань; семінари вивчення нового матеріалу; мішані (комбіновані).
3. За формою проведення: семінар-бесіда; семінар-обговорення (реферативний); коментоване читання; диспут; розв'язування

задач;комбінований; міжпредметний семінар та його різновидність – семінар-конференція.

*Структура* семінарів може бути різною. Наприклад, семінар-бесіда має таку структуру: слово викладача, бесіда за окремими невеличкими питаннями, підсумкове слово викладача.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. А. М. Алексюк. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія. – К.: Либідь, 1998. – С. 393 – 497.
2. Беспалько В.П., Мазур Ю.Г. Системно-методическое обучение в учебно-воспитательном процессе подготовки специалиста. – М.:Высшая школа, 1989.
3. Біла О. Деякі аспекти професійної підготовки майбутнього вчителя //Початкова школа. - 1997. - №9.
4. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: Контекстный подход. – М.: Высшая школа, 1991.
5. Вергасов В.М. Активизация познавательной деятельности студентов в высшей школе. – К.: Высшая школа, 1985.
6. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: Методичний посібник для студентів магістратури. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 316с.
7. Каган В.И., Сычевников И.А. Основы оптимизации методического обучения в высшей школе (Единая методическая система ин-та: теория и практика: Учеб. методическое пособие. - М: Высшая шк., 1987-143 с.
8. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес та психічний розвиток особистості. – К., 1986.
9. Основы педагогики и психологии высшей школы. /Под ред.А.В.Петровского. – М., 1986. – С. 161-196.
10. Подмазін С.І. Особистісно-орієнтований освітній процес: Принципи. Технології //Педагогіка і психологія. – 1997. - №2. – С.37-43.
11. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь,2000.-234с.
12. Столяренко Олена. Гуманізація і гуманітаризація освіти шляху духовного розвитку особистості.// Рідна школа, 2002, №3.-С.19-22.

## ЗАНЯТТЯ 10

### ТЕМА. ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

**Мета:** сформувати системні знання щодо самостійної роботи студентів.

**Ключові слова:** самостійна робота, види самостійної роботи студентів (репродуктивні, репродуктивно-варіантні, евристичні, дослідницькі), культура розумової праці.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Класифікація самостійної роботи студентів.
2. Організація самостійної роботи студентів:
  - а) самостійна робота в аудиторних та позааудиторних умовах;
  - б) взаємозв'язок аудиторної та самостійної роботи студентів.
3. Психологічні питання організації самостійної роботи студентів:
  - а) організація самостійної роботи студентів (психологічні передумови);
  - б) психологічні бар'єри у здійсненні самостійної роботи студентів.
4. Керівництво самостійною роботою студентів.
5. Рівні сформованості умінь самостійної роботи у студентів.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

**Самостійна робота студента (СРС)** - це самостійна діяльність-учіння студента, яку науково-педагогічний працівник планує разом зі студентом, але виконує її студент за завданнями та під методичним керівництвом і контролем науково-педагогічного працівника без його прямої участі.

Важливу роль у вивченні навчальної дисципліни відіграють раціональні засоби: методи організації самостійної роботи, умови праці, режим дня, техніка праці та ін.

Під час вивчення навчальної дисципліни виокремлюють такі види самостійного учіння студента:

- слухання лекцій, участь у семінарських заняттях, виконання практичних і лабораторних робіт;
- відпрацювання тем лекцій та семінарських занять, виконання практичних і лабораторних робіт студентами заочної форми навчання (ЗФН);
- підготовка рефератів і курсових робіт, написання дипломної роботи;
- підготовка до модульного контролю та іспитів;
- робота з літературою та ін.

Кожен із зазначених видів потребує від студентів наполегливої самостійної праці.

Насамперед потрібно, щоб кожен студент у процесі учіння дотримувався гігієни розумової праці. Тому їм треба розкрити механізми розумової праці, причини появи втоми, шляхи підвищення працездатності, а також режиму харчування, організації відпочинку та ін. Для цього потрібно провести настановне заняття, особливо зі студентами заочної форми навчання. Довести до них, що добовий ритм організму людини визначається низкою фізіологічних функцій, які постійно змінюються в години активної діяльності та сну.

Важливу роль в оптимальній організації життя і діяльності студента денної і заочної форм навчання відіграє режим дня - його рекомендують науково-педагогічні працівники в перші дні навчальних занять.

Студентам першого курсу потрібно адаптуватися до самостійної навчальної роботи. Тому студенти-першокурсники мають пристосуватися до умов життя і діяльності у вищому навчальному закладі. Для цього тут необхідна цілеспрямована педагогічна допомога науково-педагогічних працівників. Це, насамперед, уважне ставлення до студента, який відчуває психологічний дискомфорт, незручність, ніяковість, невпевненість.

Треба пам'ятати, що на студента діють три групи труднощів: соціальні, навчальні, професійні. Соціальні труднощі зумовлені зміною місця мешкання, новими умовами життя, особливостями спілкування зі значним колом нових людей (науково-педагогічного працівниками, колегами, обслуговувальним персоналом); необхідність самостійно вести свій бюджет, влаштовувати власний побут, звикати до нового режиму і розпорядку дня та інше.

Навчальні труднощі зумовлені новими формами і методами учіння, особливостями організації самостійної роботи, контролю за нею з боку науково-педагогічних працівників. Тому науково-педагогічні працівники мають:

- ознайомити студентів із психолого-педагогічними особливостями організації навчання у вищій школі;
- допомогти в оволодінні методами і прийомами навчальної роботи;
- дотримуватися спеціальної методики читання лекцій для студентів-першокурсників у перші два-три місяці, поступово збільшуючи структуру і темп;
- навчити студентів прийомів слухати лекцію, записувати її змісту, методики підготовки до семінарських, практичних і лабораторних занять;
- чітко дозувати завдання на кожне заняття;
- толерантно здійснювати контроль й оцінювання самостійної роботи та ін.



Професійні труднощі, як правило, виявляються в розчаруванні окремих студентів у своєму професійному виборі. Тому науково-педагогічні працівники повинні роз'яснити процес оволодіння спеціальністю, їх перспективністю і значущістю.

Перехід до модульної побудови змісту навчання передбачає інтеграцію різних видів і форм навчання, які підпорядковуються загальній темі навчального предмета. Для кожного змістового модуля формують набір довідкових та ілюстративних матеріалів, які студент одержує перед початком вивчення. Також додають список рекомендованої літератури. Кожен студент переходить від одного змістового модуля до іншого в міру засвоєння матеріалу і проходить етапи поточного контролю.

Щодо студентів заочної форми навчання (ЗФН), то вони здебільшого вивчають матеріал самостійно впродовж семестру, тобто самостійно відпрацьовують теми лекцій, а також семінарських, практичних і лабораторних занять.

Для них на початку кожного семестру проводять настановну сесію, під час якої начитують лекції та проводять деякі семінарські, практичні і лабораторні заняття.

Науково-педагогічний працівник зобов'язаний ознайомити студентів ЗФН під час настановної сесії з актуальністю, метою і завданнями вивчення навчальної дисципліни, її місцем, роллю і значенням у професійній підготовці, визначити загальний обсяг навчальної дисципліни та обсяг розділів і тем на поточний семестр; роздати програму навчальної дисципліни та робочу навчальну програму; пояснити зміст і структуру тематичного плану, послідовність вивчення розділів і тем; пояснити методика самостійного відпрацювання семінарських, практичних і лабораторних занять; ознайомити з питаннями, які винесено на іспит чи залік; подати головну і додаткову літературу до кожної теми; уточнити форми і методи контролю знань студентів ЗФН; повідомити графік проведення консультацій під час настановної сесії та в період до заліково-екзаменаційної сесії; розкрити методика самостійного опрацювання розділів і тем навчальної дисципліни на цей семестр та ін.

Студент має оволодіти методикою самостійної роботи під час лекційного заняття та відпрацювання лекції. Насамперед у студентів денної і заочної форм навчання необхідно сформувати вміння слухати і конспектувати лекції, оскільки робота над ними безпосередньо на занятті й у позааудиторний час потребує значних зусиль: уміти не лише слухати, а й сприймати, усвідомлювати зміст лекції; систематизувати і групувати

одержані знання в конспектах; уміти творчо осмислювати матеріал лекції у процесі самостійної роботи та ін.

Під час лекційного заняття студентам необхідно ознайомитися зі змістом попередньої лекції для встановлення логічного зв'язку з наступною; намагатися осмислювати матеріал у процесі його викладення; уважно слухати науково-педагогічного працівника, виокремлювати головне, суттєве та відсіювати другорядне та ін.

Лекційний матеріал необхідно не лише слухати, а й конспектувати. Тому науково-педагогічні працівники мають формувати вміння правильно вести конспект. Для цього треба навчитися швидко писати, завдяки використанню умовних позначень і скорочень окремих слів і фраз.

Студентові важливо вміти здійснювати своєрідну "фільтрацію" навчального матеріалу, виокремлювати основне й витіснити другорядне, крім того, головне ще й узагальнювати та систематизувати. Треба знати, що головні думки, на відміну від другорядних, зазвичай викладачі підкреслюють інтонацією, сповільненим темпом мовлення. Для систематизації студент має вміти виокремлювати вузлові питання, узагальнювати й логічно осмислювати послідовність та взаємозв'язок окремих компонентів лекції.

Конспектуючи лекцію, треба повністю записувати назву теми, план, рекомендовану літературу. Особливу увагу необхідно приділяти записам правил, цитат, формул, схем тощо.

Орієнтовна методика відпрацювання теми лекційного заняття:

1) вивчити програму навчальної дисципліни та робочу навчальну програму;

2) визначити місце теми цієї лекції в структурі навчальної дисципліни за тематичним планом;

3) з'ясувати всі питання, які необхідно вивчити;

4) вивчити навчальний матеріал, який є в конспекті, уточнити обсяг відсутнього матеріалу на основі контрольних питань, завдань для контрольної роботи і питань, винесених на іспит (див. програму навчальної дисципліни та робочу навчальну програму);

5) визначити літературу, в якій є необхідний навчальний матеріал, та послідовність його засвоєння;

б) кожен навчальний матеріал опрацювати в такий спосіб:

а) прочитати його в динаміці, щоб зрозуміти загальну сутність;

б) вдруге прочитати навчальний матеріал, осмислюючи кожне слово і речення;

в) за третім разом виокремити основні поняття, сутність явищ і процесів, їх структуру і зміст, а також зв'язки між ними;

- г) записати все це в конспект;
- д) установити зв'язок із попереднім навчальним матеріалом;
- е) самостійно відповісти на всі контрольні питання з цієї теми.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Володько В.М. Індивідуалізація й диференціація навчання: понятійно-категоріальний аналіз // Педагогіка и психология. - 1997-№4-С.9-17.
2. Володько В.М. Солдантенко М.М. Індивідуалізація навчання студентів // педагогіка і психологія. - 1994- №3 – С.95-107.
3. Даниленко В.Т. Організація самостійної роботи студентів // Соціально-політичні науки., 1991 –№4 – С.120-126.
4. Козаков В.А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение.-К.: Вища школа, 1990.-246с.
5. Леонтьев А.Н. Психологические вопросы сознательности учения // Леонтьев А.Н. Избранные психолог. произв.: В 2-х томах. –М., 1983. – Т.1. – С. 364 – 286.
6. Лушников И.Д. Традиционное и новаторское в современном образовании // Педагогіка. – 2000. - № 10. – С. 21 – 25.
7. Мильман В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии, 1987. - № 5. – С. 129 – 138.
8. Палех Ю.І. Самостійна робота студентів // Палех Ю.І., Гержимчук В.І., Шиян О.М. Основи психології. – К, 1999 – С. 140-148.
9. Психологические вопросы организации самостоятельной работы студентов в ВУЗЕ // Практическая психология и социальная работа. – 2002 – №6 – С.21-33.
10. Сабуров А.С. Мотивационная и эмоциональная активизация // Сабуров А.С. Психология: Курс лекций. – К., 1996. – С. 21 – 30.
11. Шабдур І. Психологічні педагогічні аспекти організації самостійної роботи студентів // Рідна школа, 2000 – №3 – С. 54-55.

## ЗАНЯТТЯ 11

### ТЕМА: КОНТРОЛЬ ТА ОЦІНКА УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

**Мета:** ознайомитися з сучасними видами та методами контролю, оцінки ЗУН студентів у ВНЗ.

**Ключові слова:** контроль, облік, оцінка, функції контролю, принципи контролю та оцінки знань, критерії оцінювання знань, види контролю та форми перевірки знань, умінь та навичок, рейтингова система оцінки знань, умінь та навичок.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Сутність понять “контроль”, “облік” та “оцінка” ЗУН.
2. Функції контролю ЗУН студентів.
3. Основні принципи контролю та оцінки знань.
4. Види контролю та форми перевірки ЗУН студентів.
5. Методи контролю ЗУН.
6. Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів.
7. Рейтингова система оцінювання ЗУН.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Вирішення проблеми підвищення якості підготовки спеціалістів звищою освітою на сучасному етапі передбачає значне поліпшення контролю навчальної роботи студентів як важливого засобу управління процесом навчання.

Необхідність контролю навчальної роботи й оцінки знань студентів має об'єктивний характер. Тут діє закономірний зв'язок у ланцюгу: мета навчання - процес - результат - наступна мета. Але для того, щоб педагогічне грамотно визначити мету, необхідно точно знати, що вже досягнуто унаслідок навчання. У подальшому викладі ми будемо користуватися такими поняттями: «контроль» - родове поняття; «перевірка» - процес контролю; «оцінка» - кількісна фіксація виявленого рівня знань у балах; «облік» - документальна фіксація (екзаменаційні відомості, залікові книжки студентів, журнали та ін.).

Контроль (від фр. control) має декілька значень. У дидактиці його розуміють як нагляд, спостереження і перевірку успішності студентів.

Контроль має такі функції:

- освітня (сприяння поглибленню, розширенню, удосконаленню знань студентів, уточненню і систематизації навчального матеріалу з предмету);

- діагностично-корегуюча (виявлення знань, умінь і навичок, утруднень, недоліків, неспішності; забезпечення зворотного зв'язку у різновидах: «студент - викладач» і «студент - студент»);
- контролююча ( визначення рівня знань, умінь і навичок студентів, підготовленості до засвоєння нового матеріал, виставлення оцінок студентам);
- виховна (спрямована на покращення особистої дисципліни, розвиток волі, характеру, навичок систематичної самостійної праці та ін.);
- розвивальна (сприяння розвитку психічних процесів особистості - уваги, пам'яті, мислення, інтересів, пізнавальної активності, мовленнєвої культури студентів);
- стимулююче-мотиваційна (стимулювання студентів до покращення навчальної діяльності, розвитку особистої відповідальності, формування мотивів навчання);
- управлінська (забезпечення цілеспрямованості у навчанні);
- прогностично-методична (стосується як викладача, який отримує досить точні дані для оцінки своєї праці, результатів запровадження своєї методики викладання, шляхів подальшого вдосконалення навчання, так і студентів, оскільки допомагає їм прогнозувати свою навчальну та наукову роботу).

Принципи організації контролю й оцінки знань студентів визначаються метою навчально-виховного процесу у ВНЗ, а також об'єктивними закономірностями педагогічного процесу в них. Основні принципи перевірки навчальної роботи й оцінки знань студентів:

- індивідуального характеру перевірки й оцінки знань студентів (передбачає індивідуальну роботу викладача з кожним студентом, врахування його індивідуальних особливостей);
- систематичності і системності перевірки й оцінки знань (здійснення контролю протягом усього періоду навчання студента у ВНЗ);
- тематичності (стосується усіх ланок перевірки і передбачає оцінку навчальної діяльності студентів за семестр чи навчальний рік, і з кожної теми);
- диференційованої оцінки успішності навчання студентів (передбачає здійснення оцінки успішності на основі різнорівневого підходу);
- єдності вимог викладачів до студентів (передбачає урахування кафедрями і викладачами діючих загальнодержавних стандартів);
- об'єктивності (це систематичний аналіз результатів міжсесійного контролю і показників успішності за єдиними критеріями з метою

своєчасного здійснення заходів для поліпшення організації і змісту навчально-виховного процесу, підвищення ефективності і якості аудиторних і самостійних занять студентів з метою запобігання (зменшення) відсіву їх із ВНЗ); гласності (доведення результатів контролю до відома студентів).

Види перевірки навчальної роботи студентів визначаються ступенем їх адекватності сформульованим принципам контролю знань. Контроль включає в себе різні види перевірки ЗУН.

Традиційно склалися такі види та форми перевірки ЗУН студентів:

- попередня, поточна, тематична перевірка (міжсесійний контроль);
- залік, курсові роботи, колоквиум, консультація (рубіжний контроль);
- семестрові экзамени, державні экзамени, дипломні роботи (підсумковий та заключний контроль).

Попередню перевірку здійснюють з метою визначення ступеня готовності студентів до навчання залежно від етапу навчання і місця проведення контролю. Останній може здійснюватися, наприклад, на початку навчального року з метою встановлення рівня знань студентів; перед вивченням нового розділу для визначення питань, що потребують повторення, ступеня готовності студентів до сприйняття нової інформації за новою навчальною програмою, яку належить вивчити, упорядку підготовки студентів до практичних чи лабораторних робіт, дороботи над першоджерелами тощо.

Попередня перевірка може проводитись у формах письмових контрольних робіт, фронтальних опитувань перед початком практичних чи лабораторних робіт, усної перевірки окремих груп студентів, стандартизованого контролю знань.

Завданням поточної перевірки успішності студентів є збереження оперативного (безпосередньо у процесі навчання) зовнішнього («викладач - студент - викладач») і внутрішнього («викладач - студент - студент») зворотного зв'язку. На базі отриманої інформації проводиться необхідне коригування навчальної діяльності студента, що особливо важливо для стимулювання його самостійної роботи. Поточна перевірка є органічною частиною навчального процесу і проводиться у рамках чинних форм організації навчання у вузі: на лекціях, семінарах, практичних і лабораторних роботах. Частіше вона здійснюється у таких формах:

- усна співбесіда за матеріалами розглянутої теми на початку наступної лекції, з оцінкою відповідей студентів (10-15 хв.);

- письмове фронтальне опитування студентів на початку чи в кінці лекції (10-15 хв.). Відповіді перевіряються і оцінюються викладачем у позалекційний час. Бажано, щоб контрольні запитання були заздалегідь підготовлені на окремих аркушах, на яких студенти пишуть відповіді;
- фронтальний безмашинний стандартизований контроль знань студентів за кількома темами лекційного курсу (5- 20 хв.). Проводиться найчастіше на початку семінарських занять, практичних чи лабораторних робіт;
- письмова перевірка у вигляді понятійних диктантів, творів із гуманітарних дисциплін і контрольних робіт із природничо-математичних дисциплін;
- експрес - контроль;
- домашні завдання;
- практична перевірка знань на лабораторних і практичних заняттях;
- тестова перевірка знань студентів.

Тематична перевірка знань студентів здійснюється на семінарських заняттях, колоквіумах, консультаціях. Основне завдання тематичної перевірки - дати можливість студентам сприйняти й осмислити тему в цілому, в усіх її взаємозв'язках. Водночас було б неправильним протиставляти тематичний контроль поточному. Вони взаємопов'язані і входять до системи міжсесійного контролю. Наприклад, оцінка знань на семінарських заняттях виступає формою поточної перевірки знань студентів, їхньої самостійної роботи.

Водночас семінарські заняття виступають зовнішньою формою організації тематичної перевірки. Цьому сприяє передусім те, що семінарські заняття присвячуються найважливішим темам дисципліни, що вивчається. Сказане стосується також лабораторних і практичних занять. Семінарські, практичні і лабораторні заняття сприяють не тільки перевірці знань і способів діяльності, а й узагальненню знань, єдності теорії і практики, формуванню світогляду студентів.

Колоквіуми (від лат. *colloquium* - розмова, бесіда) виступають важливою формою тематичної перевірки й оцінки знань студентів. Головне завдання колоквіуму - мобілізація студентів на поглиблене вивчення провідних тем чи розділів курсу. Неприпустимо, щоб колоквіуми перетворювались на іспит з усього курсу. У лекції важливо підкреслити, що найважливіше в колоквіумі - методика проведення співбесіди викладача зі студентами за найважливішими питаннями теми, розділу лекційного курсу чи питаннями, що вивчаються студентами

самостійно. Мета колоквіуму - допомогти студентам глибше розібратися в теоретичних питаннях, стимулювати їхню дослідницьку роботу.

При вивченні педагогічних дисциплін колоквіуми здебільшого проводяться перед педагогічною практикою, а також в кінці навчального року або семестру.

Консультації з контрольними функціями мають два основних різновиди: а) консультації, на яких викладач перевіряє конспекти першоджерел, самостійну роботу студентів над допоміжною літературою, допомагає студентам сформулювати необхідні узагальнення; б) консультації - відпрацювання для студентів, які пропустили лекції, семінарські заняття.

Міжсесійний контроль сприяє забезпеченню ритмічної роботи студентів, виробленню у них вміння чітко організувати свою працю, допомагає викладачеві своєчасно виявити невстигаючих і допомагати їм, організувати індивідуальні творчі заняття для найкраще підготовлених студентів. Дані міжсесійного контролю використовуються для внесення відповідних змін у матеріал, що вивчається на лекціях, зміст консультацій, індивідуальної роботи зі студентами, контрольних робіт, колоквіумів.

Провідне місце у системі контролю навчальної роботи студентів посідає рубіжний контроль (заліки, курсові) та підсумковий і заключний контроль (семестрові та державні іспити), результати яких використовуються для визначення успішності студентів.

Заліки, екзамени, курсові та дипломні роботи, виробнича і педагогічна практика традиційно вважаються основними формами контролю навчальної роботи студентів.

Заліки - це підсумкова форма перевірки результатів виконання студентами практичних, лабораторних, курсових робіт (проектів), засвоєння студентами матеріалу семінарських занять, результатів практики.

Іспити складаються, як правило, за білетами, затвердженими кафедрою. На консультаціях перед іспитом викладач знайомить студентів з екзаменаційними білетами.

Практичний іспит найчастіше зводиться до виготовлення студентами натуральних об'єктів, їх схем, макетів тощо. У студентів педагогічних університетів іспит може проходити у вигляді підготовлених педагогічних ситуацій.

Іспит-автомат часто практикується викладачами щодо студентів-відмінників, які серйозно і систематично працюють протягом року.



Курсові роботи (проекти) студенти захищають на засіданнях кафедр або перед спеціально створеними комісіями.

Державні випускні экзамени приймає державна екзаменаційна комісія (ДЕК) у наперед визначеному і затвердженому складі. Окрім державних екзаменів студенти-випускники захищають перед ДЕК дипломні роботи (проекти).

Усі згадані види контролю знань студентів (попередній, поточний, тематичний, підсумковий) є відносно самостійними, хоча й тісно пов'язаними між собою.

Найбільш ефективними методами перевірки і контролю успішності студентів є методи: усного контролю і самоконтролю, письмового контролю і самоконтролю, лабораторно-практичного, програмованого контролю (машинного, безмашинного), тестового контролю.

Основними формами організації перевірки знань студентів у сучасних ВНЗ є, насамперед: індивідуальна, групова, фронтальна перевірка, самоконтроль, рейтингова система.

Важливим критерієм перевірки ступеня готовності студента до творчої праці є його участь у науково-дослідній роботі. Навіть дотримання вимог контролю зменшує негативні наслідки недоліків, властивих кожному виду контролю.

Основні недоліки традиційно здійснюваного контролю такі:

а) репродуктивний характер (не дає змоги перевірити здатність свідомо використовувати здобуті знання у практичній діяльності);

б) обсяг знань, умінь, навичок на даному етапі навчання, що потрапили в довготривалу пам'ять, не можна з'ясувати;

в) суб'єктивність в оцінюванні навчально-пізнавальної діяльності.

Визначити об'єктивно рівень оволодіння людиною знаннями і способами діяльності, як свідчить педагогічний досвід, дуже важко. Щоб полегшити виконання цього завдання пропонується розділити два поняття, що перебувають у нерозривному взаємозв'язку, - критерії оцінки і норми оцінки.

1) критерії оцінки - це ті положення, урахування яких є обов'язковим при виставленні тієї чи іншої оцінки;

2) норми оцінки - це опис умов, на які має спиратися педагог, виставляючи студентів оцінку.

Особливо важливо розкрити критерії оцінки, оскільки їх аналіз є аналізом об'єкта перевірки. Виставляючи студентів ту чи іншу оцінку, педагог має урахувати:

- 1) характер засвоєння вже відомого знання (рівень усвідомлення, міцність запам'ятовування, обсяг, повнота і точність знань);
- 2) якість виявленого студентом знання (логіку мислення, аргументацію, послідовність і самостійність викладу, культуру мовлення);
- 3) ступінь оволодіння вже відомими способами діяльності, уміннями і навичками застосування засвоєних знань на практиці;
- 4) оволодіння досвідом творчої діяльності;
- 5) якість виконання роботи (зовнішнє оформлення, темп виконання, ретельність та ін.).

Оцінки «відмінно» заслуговує студент, який виявив всебічні, систематичні і глибокі знання навчально-програмового матеріалу, вмінявільно виконувати завдання, передбачені програмою, ознайомлений зосновною і додатковою літературою, що рекомендована програмою. Як правило, оцінка «відмінно» виставляється студентам, які засвоїли взаємозв'язок основних понять дисципліни в їхньому значенні для набутої професії, виявили творчі здібності в розумінні і використанні навчально-програмового матеріалу. Оцінки «добре» заслуговують студенти, які виявили повне знання навчально-програмового матеріалу, успішно виконують передбачені програмою завдання, засвоїли основну літературу, рекомендовану програмою. Як правило, оцінка «добре» виставляється студентам, які засвідчили систематичний характер знань із дисципліни і здатні до їх самостійного поповнення і оновлення у ході подальшої навчальної роботи і професійної діяльності. Оцінки «задовільно» заслуговує студент, що виявив знання основного навчального матеріалу в обсязі, необхідному для подальшого навчання і майбутньої роботи за професією, який справляється з виконанням завдань, передбачених програмою, ознайомлений з основною літературою, рекомендованою програмою. Як правило, оцінка «задовільно» виставляється студентам, що припустилися огріхів у відповіді на іспиті і при виконанні екзаменаційних завдань, але продемонстрували спроможність усунути ці огріхи. Оцінка «незадовільно» виставляється студентіві, який виявив прогалини у знаннях основного навчально-програмового матеріалу, припустився принципових помилок у виконанні передбачених програмою завдань. Як правило, оцінка «незадовільно» ставиться студентам, які неспроможні продовжити навчання чи приступити до професійної діяльності після закінчення вузу без додаткових занять із відповідної дисципліни.

## **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Борзих А.П. Окаєлов В.М. Виховний аспект модульно-рейтингового контролю знань Студентів//Проблеми освіти: Науково-методичний збірник – Київ, 2001 – Вип. 23 – С.62-65.
2. Драч І.І. Психолого-педагогічні втілення модульно-рейтингової системи // Проблеми освіти.-2000.-Вип.22.-С. 57-61.
3. Зварич Ірина. Засади педагогічного контролю й оцінювання знань студентів//Рідна школа – 2002. - № 10 – С. 19-21.
4. Заводяний Віктор. Заводяний Володимир. Рейтинг – система оцінювання успішності студентів//Рідна школа – 2001 - №1 –с.45.
5. Коваленко О.Е., Шматков Є.В., Шишечко Н.А. Тестові завдання як засіб діагностування студентів // Проблеми освіти. – 2001. – Вип. 26. – С. 33 – 40.
6. Малихін А. Тести у навчальному процесі сучасної школи//Рідна школа – 2001 - №8 – с.7-8.
7. Матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару «Кредитно-модульна система підготовки фахівців у контексті Болонської угоди» - Львів, 21-22 листопада 2003р.

## ЗАНЯТТЯ 12

### ТЕМА: ОРГАНІЗАЦІЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ МАГІСТРАТУРИ.

**Мета:** ознайомити магістрантів з основними вимогами та типами науково-дослідницьких магістерських робіт.

**Ключові слова:** дипломна магістерська робота, реферат, тези, есе, стаття, готовність до науково-дослідницької діяльності.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Значення дослідницької діяльності студентів.
2. Магістерські роботи та їх типи.
3. Загальні і специфічні вимоги до магістерської роботи.
4. Теоретичні і емпіричні дослідження.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Науково – дослідна робота студентів магістратури впливає іззавдань навчального процесу і сприяє підготовці висококваліфікованих спеціалістів. Однією з провідних вимог до студентів магістратури є всебічний розвиток їх творчих здібностей та дослідницьких умінь. Науково – дослідна робота магістрантів спрямована на розвитку майбутніх педагогів і науковців нахилів до пошукової, дослідницької діяльності, до творчого розв'язання навчально–виховних завдань в освітніх закладах, а також формування умінь і навичок застосування дослідницьких методів для розв'язання практичних питань навчання і виховання.

У практиці вищих навчальних закладів широко використовуються завдання студентам магістратури для самостійної роботи, що передбачають складання:

- узагальнюючих таблиць;
- структурних блок-схем лекції;
- тестів з теми (одиничний, множинний, альтернативний і впорядкований вибір);
- переліку визначень ключових понять курсу з посиланням на джерела;
- анотування статей (5 – 6 з однієї теми курсу), книги або окремих розділів, що тісно пов'язані з темою;
- написання рефератів і доповідей за визначеними викладачем темами;

- різноманітні групові завдання, що передбачають розв'язання або підготовку проблемних ситуацій.

В умовах активної творчої пізнавальної діяльності студентів магістерські роботи все більше набувають характеру дослідницького пошуку. Студентам імпонують творчі завдання: підготовка доповідей, рефератів, дослідження шкільного досвіду, написання критичних статей і магістерських дипломних робіт.

Магістерська робота – це форма самописної творчої роботи завибором магістра, залежно від рівня сформованості у студента дослідницьких умінь викладач може запропонувати написання: реферату; критичної статті; есе; рецензію; анотацію; завдання на дослідження генезису розвитку певного явища.

Найпростіша форма - реферат – це доповідь на певну тему, що включає огляд наукових та інших джерел з обраної теми або виклад змісту наукової роботи. Важливо зазначити, що у рефераті необхідно не лише висвітлити відповідну наукову інформацію, а й показати своє ставлення до неї. Реферати ( від лат. refero - повідомляю) – стислий виклад у письмовому вигляді змісту наукової праці, літератури з теми. Його різновидністю є реферат наукового звіту, який відображає в дужестислому вигляді основний зміст звіту: обсяг, кількість і характер ілюстрацій, наочності, таблиць, перелік ключових слів, сукупність виконаної роботи, методи дослідження, стислі висновки і можливості застосування результатів дослідження. Реферат демонструє ерудицію дослідника, його вміння самостійно аналізувати, систематизувати, класифікувати й узагальнювати суттєву наукову інформацію. Реферат може містити аналіз і критику відповідних наукових теорій.

Основні вимоги до реферату:

- повнота відображення змісту статті чи кількох праць за темою;
- відповідність основних тез і положень, виділених реферуємим, змістові статті;
- визначення методики, яку автор обраної для реферування статті використовує, щоб розв'язати проблему;
- відповідність висновків автора поставленим завданням (чи досягнуто мети дослідження).

Тези — це стислі, лаконічно сформульовані основні положення доповіді, повідомлення тощо. Вони включають виклад основних думок праці від початку до кінця, а не лише її дослідницької частини. У тезах однією-двома фразами обґрунтовують тему, викладають історію питання, методику дослідження та його результати. Окремі положення в тезах мають бути пов'язані між собою логічно. На відміну від конспекту в тезах

відсутні деталі, пояснення, ілюстрації, що не заважає створенню цілісного, концептуального уявлення про зміст праці. По суті тези — це її розгорнуті висновки.

Залежно від того, наскільки поширено подано тези, їх поділяють на:

- основні — принципово важливі, головні положення, що узагальнюють зміст джерела;
- прості — головні думки в змістовій частині тексту; до кожної основної тези можна добрати кілька простих, що її роз'яснюють;
- складні — запис, що включає в себе як основні, так і прості тези.

Тези можуть бути цитатними, вільними (формулювання того, хто виконує тези), комбінованими (цитати і власні формулювання).

Стаття — науковий чи публіцистичний твір невеликого розміру, своєрідне дослідження важливої наукової, суспільно-політичної чи літературної теми. Ми вважаємо, що для такої статті характерне висвітлення конкретних питань з необхідним теоретичним осмисленням.

Стаття науково-критична — досить широке за обсягом матеріалів і порівняно глибоке за аналітичним проникненням у наукові праці дослідження, де висвітлюються певні проблеми, процеси, явища тощо. Вона включає в себе характеристику осмислених педагогічних чи інших явищ або процесів, оцінки, підсумки, зауваження чи побажання, що впливають із зробленого аналізу. Зміст, форма, спосіб організації і манера викладу матеріалу студентом мають відповідати жанру критичної статті. Для студентів, які мають високий рівень розвитку дослідницьких умінь, можна запропонувати більш складну творчу роботу — есе.

Есе (фр. *essai* — спроба, намір, начерк) — невеликий за обсягом прозовий твір, що має довільну композицію і висвітлює індивідуальні думки та висловлення щодо конкретного питання і не претендує на вичерпне і визначальне тлумачення теми.

Результати науково-дослідницької праці з різних дисциплін магістранти можуть подавати в одній з таких форм: науковий звіт; наукова доповідь; методичні розробки з теми дослідження; наукова стаття. Проте підсумком самостійної дослідницької діяльності студента магістратури має бути магістерська робота, яку можна назвати дипломною. Визначальною рисою такої роботи є чітко виражений індивідуальний характер.

Дипломна магістерська робота виконується на завершальному етапі навчання студента за освітньо-професійною програмою підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня “магістр”. Магістерська робота є кваліфікаційним науково-практичним доробком, що містить математично

обґрунтовані теоретичні чи експериментальні результати, наукові положення і свідчить про спроможність студента самостійно проводити наукові дослідження в обраній галузі знань.

Узагальнені в магістерській роботі результати проведених її автором досліджень повинні відповідати одній з таких вимог:

- отримання науково-обґрунтованих спостережень і висновків, які мають теоретичне і практичне значення, дають можливість аргументовано вирішувати певне конкретне завдання;
- отримання нових науково обґрунтованих або експериментальних результатів, які є важливими для певної галузі науки.

Результати досліджень мають бути апробованими у вигляді публікацій в періодичних виданнях та наукових збірниках, доповідях нанаукових або науково-практичних конференціях тощо.

Виконання магістерських робіт проводиться за індивідуальними планами, схваленими відповідними кафедрами і затвердженими деканом факультету.

Орієнтовна структура магістерської роботи є наступною: вступ (подається обґрунтування теми дослідження, визначається об'єкт, предмет, гіпотеза, мета, завдання, методи, етапи дослідження); розділ перший (аналізується стан проблеми у певній галузі); розділ другий (аналізуються власні спостереження, одержані дані експериментальної роботи); висновки (формулюються загальні висновки та рекомендації); список використаної літератури; додатки (анкети, схеми, таблиці).

Можна виділити два рівня досліджень: емпіричний і теоретичний. На першому рівні встановлюють нові наукові факти і на основі їх узагальнення формулюють емпіричні закономірності. На другому рівні формулюються основні, загальні закономірності, що дозволяють пояснити раніше відкриті факти, а також передбачити факти і явища, що відбудуться у майбутньому. Емпіричне дослідження націлене безпосередньо на певний педагогічний об'єкт, явище, процес або закономірність і спирається на дані спостереження та експерименти. До методів емпіричного рівня дослідження належать такі: спостереження, анкетування, бесіда, інтерв'ю, тестування, експеримент, біографічний метод, метод вивчення продуктів діяльності.

Теоретичне дослідження пов'язане з удосконаленням та розвитком понятійного апарату педагогіки і націлене на різнобічне пізнання об'єктивної дійсності разом з її суттєвими зв'язками й закономірностями. До теоретичних методів дослідження належать аналіз та синтез, індукція та дедукція, логічні методи (порівняння, аналогія, класифікація), а також методи моделювання.

Слід зауважити, що експериментально-емпіричний та теоретичний рівні взаємопов'язані між собою. Теоретичні методи дослідження передбачають глибокий аналіз фактичного матеріалу, абстрагування від усього другорядного, розкриття суттєвих закономірностей процесу, явищ, пояснення зовнішнього внутрішнім тощо. Емпіричні методи передбачають дослідження на рівні явищ, теоретичні – на рівні їх сутності.

Кожний студент – неповторна особистість і розкритися можетільки в діяльності. Якою б не була праця (нудна, одноманітна, однопланова, різнопланова) потрібно шукати в ній творче застосування наявних у студентів можливостей. Лише на базі творчості студент може відчувати емоційне піднесення і духовне зростання. На думку В.О. Сухомлинського, гармонійного, всебічного розвитку, освіченості, духовного багатства, моральної чистоти – усього цього людина досягає за умов, коли поряд з інтелектуальною, моральною, естетичною культурою вона досягає високого ступеня культури праці, трудової творчості.

#### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Галузинський В.М., Евтух М.Б. Основи педагогіки і психології вищої школи в Україні – К., 1995 – 168с.
2. Новиков А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. – М., 1996.-98с.
3. Развитие творческой активности студентов в учебной, научно-исследовательской и социально-политической деятельности: Сб.наук.пр. – М.: 1990.-173с.
4. Рудницька О.П., Болгарський А.Г., Свистельнікова Т.Ю. Основи педагогічних досліджень. – К: Екепрес – об'ява, 1998 – 143с.
5. Цокур О.Я. Педагогіка вищої школи: Навчально-метод. посібник. Випуск 1. Основи наукового педагогічного дослідження / За ред. Панькова А.І. – Одеса, 2002.-424с.



## ЗАНЯТТЯ 13

### ТЕМА: СОЦІАЛЬНО-ІСТОРИЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ВИЩОЇ, У ТОМУ ЧИСЛІ, ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

**Мета:** ознайомити магістрантів з основними етапами розвитку вищої освіти і, зокрема, вищої педагогічної освіти в Україні.

**Ключові слова:** братська школа, колегіум, гімназія, університет, класичний університет, академія, вчительський інститут, інститут народної освіти, інститут соціального виховання, національна школа, національна система навчання і виховання, ступенева система освіти, коледж, гімназія.

### ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ

1. Передісторія вищої школи освіти в Україні.
2. Класичні університети України періоду нової та новітньої історії.
3. Українська вища педагогічна школа до жовтневого перевороту.
4. Вища педагогічна освіта доби Центральної Ради.
5. Педагогічна освіта в Україні радянського періоду.
6. Відродження національної педагогічної освіти в незалежній Україні.
7. Входження України у Європейський освітній простір. Ступенева педагогічна освіта.

### ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ

Історія освіти в Україні тісно пов'язана з історією українського народу. У розвитку української культури і освіти особливу роль відіграли братства, відомі як організації релігійного характеру. Історія їх давня. Початок заснування братств деякі джерела пов'язують ще із ХІ століттям, коли члени ремісничих гільдій та цехів почали об'єднуватися з метою взаємодопомоги та згуртування парафіян. Ґрунт для утворення двох явищ – релігійної полеміки і національної школи був створений напередодні та після унії 1596 року, коли виник конфлікт між православ'ям та католицизмом. Народна школа, що повстала й поширилась зусиллями релігійно-національних організацій – братств, привела до організації вищої освіти з релігійним забарвленням. (Д. Чижевський).

Першим вищим навчальним закладом в Україні вважають Острозьку академію. Князь Острозький одним із перших “завів у своєму місті Острозьку вищу школу”. Людина з державницькими устремліннями, князь К.К.Острозький, за словами Івана Огієнка, виробив і почав провадити в життя

план поширення освіти в Україні. Він сприяв створенню церковних братств у містах України, організації при них шкіл, ато й друкарень. В Острозі він заснував Острозьку академію. Дата заснування у різних джерелах різна (1576, 1580, 1578).

Насьогодні найбільш аргументованою є точка зору Ігоря Мацька, який встановив, що Острозька академія була заснована наприкінці 1576 року, і стала невдовзі першою у східних слов'ян школою вищого типу.

Є всі підстави вважати Острозьку академію таким навчальним закладом, де готували не тільки вчених–богословів, а й, насамперед, цебула навчальна установа вищого типу. Питання про тип школи тривалий час залишалося дискусійним. Чи була Острозька академія вищим навчальним закладом? “Вища школа”, “вища освіта” – історично зумовлені поняття, їх треба розглядати з урахуванням історичного часу (йдеться про останню чверть XVI століття).

Для того, щоб встановити тип школи, треба виходити з таких позицій: мета цього закладу, його устрій чи організація, склад викладачів, коло навчальних дисциплін, рівень їх викладання, рівень освіти, причетність викладачів до науково-дослідної роботи, оцінка роботи закладу громадськістю. За цими показниками Острозька академія була вищою школою.

Перший ректор Острозької академії – Герасим Смотрицький, який разом з іншими вченими здійснив переклад Біблії, (син Герасима – Мелентій був автором знаменитої граматики старослов'янської мови (1618р.). Василь Суразький – відомий вчений, понад 10 років очолював Острозьку друкарню. Дем'ян Наливайко – рідний брат Северина Наливайка, відомого керівника повстання в Україні проти поляків - захоплений і страчений в Варшаві. Дем'ян Наливайко – високоосвічена людина, придворний священик, настоятель церкви святого Миколая, автор антиуніатських церковних творів, зокрема “Проповіді про Івана Златоуста”.

Характерною особливістю педагогічних творів (лекцій, навчальних посібників) були паралельні тексти, написані старослов'янською і близькою до розмовної тодішньої української мовою. В Академії працював колектив перекладачів, науково-літературний гурток, були підібрані видавці, підготовлені необхідні приміщення, тобто в технічному і кадровому відношенні налагоджено видавничий процес.

Серед острозьких стародруків особливий успіх мали “Буквар”, виданий у 1578 році, на основі Львівського Букваря 1574 року, “Новий заповіт” із “Псалтирем”, “Книжка собрание вещей нужнейших” (1580), “Хронологія Андрія”, “Листівка” церковнослов'янською, старослов'янською і українською

мовами у вигляді віршованого пояснення назв місяців року(1581), “Біблія” (1588). Після унії 1596р. в Острозі знову активізувалася видавнича діяльність, опублікували “Буквар”, “Часослов”, “Псалтир”. Академія, завдяки відповідній організації, була пов’язана із культурними закладами країн Півдня Європи і Близького Сходу. Академія проіснувала 60 років. Після смерті князя К.Острозького (1608р.) розпочався занепад Академії. Під тиском польсько-католицьких сил Острозька академія в 1636р. припинила своє існування.

Другим вищим навчальним закладом була Києво-Могилянська академія (1615-1817). Київська академія як вища школа формувалася упродовж кількох десятиліть. У 1632 році київська громада домоглася об’єднання Лаврської та Братської шкіл. Новий навчальний заклад, що дістав назву Києво-Могилянської колегії, невдовзі став справжнім університетом, який виховав сотні представників української інтелігенції за зразком західної культури.

Опікуном-проректором новоствореного закладу стає Петро Могила (1596-1647) - син молдавського господаря, на якого чекав молдавський трон. Він навчався в Сорбонні, у Парижі разом з французьким філософом Рене Декартом. Петро Могила порвав зі світським життям і постригся у ченці Києво-Печерської Лаври. Всі кошти і знання він віддав на справи освіти в Україні. Під протекторатом П. Могили, незважаючи на всі перешкоди, Києво-Могилянська Академія стає відомим в Європі центром освіти, науки і культури. За обсягом і змістом навчальних предметів вона відповідала вимогам Європейської вищої школи.

На початку XVIII ст. у Київській академії навчались понад дві тисячі студентів, у тому числі із зарубіжних країн. Київська академія була справді демократичним і водночас елітним вищим навчальним закладом. Тут вчилися представники різних народів і різних станів. Серед вихованців академії були видатні вчені, письменники, композитори, державні і релігійні діячі, просто освічені люди.

Шість гетьманів України здобули освіту в Києво-Могилянській колегії-академії: Іван Виговський, Іван Мазепа, Пилип Орлик, Павло Полуботок, Іван Самойлович, Юрій Хмельницький. Петро Конашевич-Сагайдачний (1614-1622) був її засновником і водночас навчався в ній. Випускниками академії стали: Григорій Сковорода, Дмитро Туптало, Олександр Безбородько, Петро Гулак-Артемівський, Максим Березовський, Пилип Козацький, Дмитро Бортнянський, Йов Борецький – перший ректор Київської братської школи, Митрополит Київський.

З 1701р. Київська колегія отримала офіційний статус Академії. З 1710 року ректором Академії став Феофан Прокопович – випускник Київської Академії, професор риторики. Києво-Могилянська Академія проіснувала з

1632-1817 рік. На зорі становлення Російської Академії з двадцяти академіків – тринадцять були українцями, випускниками Києво-Могилянської академії.

У XVII-XVIII століттях розвиток вищої школи в Україні гальмувався, головним чином, двома чинниками, а саме: розвиток вищої школи в тій частині, що входила до складу Росії, відбувався в жорстких умовах абсолютної русифікації, а в регіонах, що входили до складу Польщі, Австро-Угорщини та Румунії, здійснювалися відповідно полонізація, німечення та румунізація населення.

Харківський університет – перший на території України, що входив до складу Російської імперії – був заснований наприкінці січня 1805 р. Відносно ліберальна політика, здійснювана в цей час російським урядом, сприяла відродженню української культури і освіти. Університет засновано з ініціативи відомого вченого-винахідника, освітнього і громадського діяча, українця за походженням – Василя Каразіна. Його підтримувала громадськість Харківщини і Полтавщини. В. Каразін був рішучим противником кріпацтва, людиною широких поглядів. У новоствореному навчальному закладі працювали Олександр Потебня, Дмитро Багалій, Микола Сумцов, Дмитро Яворницький. Вони своєю працею сприяли розвиткові науки і техніки, мови і літератури, піднесенню української культури. З діяльністю університету пов'язана діяльність Петра Гулака-Артемовського, Григорія Квітки-Основ'яненки, вихованцем Харківського університету був Микола Костомаров.

Київський університет був відкритий 15 липня 1834 р. Була використана матеріальна база Кременецького ліцею, який був закритий в 1831 р. у зв'язку з тим, що студенти польські брали участь у збройному повстанні проти царизму. Спочатку у навчальному закладі функціонував усього один факультет – філософський. Він мав два відділення – історичне і фізико-математичне. Серед викладацького складу були польські, російські та німецькі професори, зокрема, поляки – викладачі Кременецького ліцею. Ректором Київського університету було призначено Михайла Максимовича (1804-1873) - визначного вченого-природознавця, який очолював кафедру ботаніки Московського університету. Водночас він був істориком, фольклористом і письменником. Його збірки “Малоросійські пісні” (1827 р.), “Українські народні пісні” (1834 р.), ”Збірник українських пісень” (1849 р.) – поклали початок українській фольклористиці. У 1835 р. в університеті було відкрито юридичний, а в 1841 р., на базі ліквідованої Віленської медичної академії - медичний факультет. У такому складі університет функціонував до 1920 р. З Київським університетом нерозривно пов'язане ім'я геніального українського поета Тараса Григоровича Шевченка. Навесні

1843р Т.Г. Шевченко – студент Петербурзької Академії мистецтва, автор “Кобзаря” (1840) – вдруге у своєму житті прибув до Києва. Уперше Тарас Шевченко відвідав Київ у 1829р., будучи ще кріпаком, “козачком пана Енгельгарда”. Це було відрядження для малювання етюдів. У травні 1845р. він знову вирушив до України, маючи намір остаточно залишитися в Києві. Поет оселився у Києві, познайомився з письменником Пантелеймоном Кулішем. У квітні 1846р. Т. Шевченко вступає до Кирило-Мефодіївського братства – таємної організації, заснованої у Києві у грудні 1845р.–січні 1846р. У лютому 1847р. Т. Шевченко був затверджений на посаді вчителя малювання у Київському університеті, а 24 березня 1847р. поета заарештували і відправили до Петербурга, де ув’язнили в казематі III відділу.

Становлення Київського університету як навчального закладу відбувалося з великими труднощами; навчальний процес у ньому неодноразово припинявся.

Вища педагогічна національна школа в своєму розвитку пройшла наступні етапи: 1804-1917рр. – становлення педагогічної освіти; 1917-1920рр. – активні пошуки змісту, форм і методів будівництва нової вищої педагогічної освіти за різних форм державної влади; 1921-1934рр. – формування та інтенсивна підготовка національних педагогічних кадрів; 1935-1985рр. – утвердження єдиної всесоюзної системи вищої педагогічної освіти. Уніфікація її змісту, форм та методів; наступний етап – розбудова нової національної вищої школи на демократичних засадах. Проблема педагогічних кадрів в Росії була вперше поставлена в 1803-1804рр. у зв’язку зі шкільною реформою. Не зважаючи на вимоги духовенства надати йому переважне право на заміщення вчительських місць священнослужителями, які не мали загальної і спеціальної підготовки, при університеті були створені закриті трирічні педагогічні інститути. За статутом вони вважались відділеннями університетів. Усі студенти університету протягом трьох років слухали певний цикл предметів, після чого переходили в “головне відділення наук відповідно до їх майбутнього стану”. Ті, хто готував себе до педагогічної діяльності вступали до педагогічного інституту. Студентів готували до викладання всіх предметів у гімназіях. Професори університету мали присвячувати одну годину на тиждень для “особливого наставлення учительських кадрів”. Ректор педагогічного інституту керував їхнім навчанням. Такі інститути були організовані у 1811р. при Харківському університеті, а в 1834р. – при Київському. В інституті було визначено, що досвідчених учителів можна підготувати лише за допомогою універсальних лекцій. Майбутній педагог мусив знати про поступальний розвиток усіх

відомих систем і теорій науки, мати навички самостійної праці і наукового дослідження, добре і дохідливо викладати учням навчальний предмет. Тому особлива увага в інститутах приділялась прищепленню студентам навичок викладання. Професори університету і викладачі розвивали у студентів красномовство, уміння правильно і чітко висловлювати свої думки; вимагали від студентів усно і письмово викладати матеріал, що мало важливе значення для майбутньої педагогічної діяльності. В кожному інституті навчалося 24 студенти, які після закінчення зобов'язані були пропрацювати в учительському званні не менше шести років. Незважаючи на те, що педагогічні інститути готували добре підготовлених учителів, які мали чіткі виявлені професійні інтереси (і потреба в них невинно зростала), проіснували ці навчальні заклади лише до кінця 50-х років XIX століття. Педагогічні інститути замінили курсами. В листопаді 1858р. привсіх університетах почали працювати дворічні педагогічні курси для осіб, які мають вищу освіту і виявляють бажання присвятити себе педагогічній діяльності.

1917-1920рр. вважаються періодом створення системи вищої педагогічної освіти України 1917-1920 роках. Я.П. Ряппо, аналізуючи стан педагогічної освіти в Україні в дусі його часу, виділяв кілька періодів: першої радянської влади (січень-березень 1918р); Центральної Ради (березень-грудень 1918р); Директорії (грудень 1918-січень 1919р); Другої Радянської влади (лютий-серпень 1919р); деніківщини (вересень-грудень 1919р).

С.Сірополко цілком справедливо стверджував, що від Лютневої революції 1917р. до кінця листопада 1920р. Україна пережила кілька змін влади, з яких кожна, якщо не вносила чогось свого, нового, то бодай неруйнувала стрій в системі буржуазної освіти.

Українська Центральна Рада у Третьому універсалі оголосила національно-персональну автономію, а 9 січня 1918р. був прийнятий "Закон про національно-персональну автономію", в якому зазначалося, що освітній розвиток кожної нації – це справа цілої нації. Кожна нація в Україні мала право самостійно вирішувати й упорядкувати своє національне життя через відповідні національні органи. Управління національною школою будувалося на основі принципу національно-персональної автономії, за яким загальне керівництво справами народної освіти кожної національності в Україні передавалося відділам народної освіти при національних Генеральних секретаріатах і відповідних національних радах освіти при них.

26 червня 1917р. прийнято декларацію Генерального секретаріату на чолі з І.М. Стешенком (з 12 січня 1918р. – незмінний міністр народної освіти УНР), в якій визначалася основна програма розвитку національної школи, а також підготовки педагогічних кадрів. Незважаючи на складні умови життя, в ці часи було проведено два Всеукраїнських вчительських з'їзди (в квітні та серпні), а також Всеукраїнський професійний з'їзд (13-15 серпня 1917р.), які виробили шлях розвитку національної освіти та організації українського вчительства. З часу проголошення в Україні незалежності було дещо зроблено, особливо в організаційному плані, для підготовки національних кадрів. Так, науковим товариством та Київським кооперативним комітетом 5 жовтня 1917р. був заснований Київський Український народний університет у складі трьох факультетів: історико-філологічного, фізико-математичного і правового, а також підготовчих курсів при загальній кількості 1400 слухачів. Очолив університет професор І.М. Ганицький. Лекції проводилися в університеті св. Володимира.

З 1919 року у зв'язку з переходом влади до Радянського уряду в Україні розпочинається перебудова педагогічної освіти і створення вищої педагогічної школи. Ставилося завдання підготовки не просто вчителів, а вчительських кадрів нового суспільства. Нарком освіти України розробив спеціальну інструкцію про реорганізацію навчального процесу в учительських семінаріях та інститутах, головними положеннями якої були: ознайомлення з історією революційного руху, історією побудови соціалізму, введення ручної праці, образотворчого мистецтва, курсу українознавства; ознайомлення з найбільш практичними методами дослідження здібностей учнів, розвитку в майбутніх учителів любові до продуктивної праці; ознайомлення їх не лише в теорії, а й на практиці з методами створення самоврядування у школі.

У 1920-1921рр. для забезпечення вчителями всіх типів шкіл, вищих жіночих курсів, вчительських інститутів і семінарій створено нову форму вищого навчального закладу – інститут народної освіти (ІНО). Цей інститут став вищою педагогічною установою, що готувала працівників освіти для всіх галузей освітньо-виховної роботи. Київський, Харківський, Одеський, Кам'янець-Подільський університети, Ніжинський історико-філологічний інститут, Катеринославський, Глухівський, Вінницький, Миколаївський, Чернігівський, Житомирський, Херсонський педагогічні інститути, вищі жіночі курси (Київ, Одеса, Харків) були реорганізовані в інститути народної освіти, а вчительські семінарії - у вищі педагогічні курси. У 1920-1922 рр. учителів готували 13 інститутів народної освіти.

Наступним етапом розвитку освіти в Україні стало впровадження нових організаційних форм і методів підготовки вчительських кадрів (1921-1928 рр.).

Для становлення і розвитку вищої педагогічної школи велике значення мала друга Всеукраїнська конференція з педагогічної освіти (22-28 липня 1923 р.), третя Всеукраїнська педагогічна конференція з педагогічної освіти (27 жовтня 1924р). На конференціях піднімалися питання про поліпшення якісного складу вчителства, перегляд у мережі педагогічних навчальних закладів.

Наприкінці 20-х років була запроваджена система всеобучу, оскільки у навчальних закладах не вистачало 24 409 вчителів. Природно, щодіюча мережа педагогічних наукових закладів (12 ІНО і 60 педтехнікумів) не могла забезпечити потребу шкіл у кадрах. Настав час реформувати освіту. У зв'язку з цим був розроблений "П'ятирічний план масової комуністичної освіти на Україні", що уточнював програму розвитку і вдосконалення педосвіти. Перед вищими навчальними закладами постало завдання підготувати 52 899 учителів, забезпечити школу педагогами з вищою освітою на 50%. Вищі навчальні заклади почали створювати підготовчі відділення, курси, робітфаки на підприємствах, які фінансувалися державними, господарськими і громадськими організаціями. Усі, хто навчався, забезпечувалися невеликими стипендіями, а також навчальними посібниками і гуртожитками. Поповнення педагогічних закладів такими абітурієнтами сприяло поступовій зміні соціального складу студентів.

До початку 1930р. в Україні діяла своя система педагогічної освіти (ІНО, Вищі трирічні курси, технікуми). А.В.Луначарський, виступаючи на Всесоюзній нараді з питань народної освіти, позитивно оцінив роботу народного комісара освіти УСРР М.А.Скрипника. Народа ухвалила, що педагогічні вищі навчальні заклади мають готувати: войовничого матеріаліста – діалектика, озброєного марксистсько-ленінською теорією; активного борця з будь-якими виявами ворожої ідеології в культурній роботі; організатора широких маструдящих на фронті культурної революції; фахівця, який володіє політехнічними знаннями і практичними навичками в галузі промислової і сільськогосподарської праці.

1931 – 1933 роки - це час утвердження єдиної системи національної педагогічної освіти. У 1933-1934 н.р. частина інститутів соціального виховання і професійної освіти реорганізувалися у педагогічні інститути з чотирирічним строком навчання (Київ, Харків, Одеса, Ніжин). При інститутах на базі добре обладнаних педагогічних технікумів створювалися вчительські інститути, що готували кадри для V-VII класів.



Починаючи з 1935-36 н.р., у системі вищої педагогічної освіти України встановлюються два типи навчальних закладів: педагогічні та вчительські інститути.

Наступним періодом став 1941-1945рр. - підготовка вчительських кадрів у роки Великої Вітчизняної війни. Нацисти вважали українців нижчою расою, яка не мала права навіть на освіту. Слов'яни – заявив один з ідеологів фашизму Розенберг – повинні працювати на нас, оскільки ми маємо в цьому потребу. Частина педінститутів припинила своє існування в окупації, деякі евакуювалися, у тому числі три університети: Київський і Харківський – у Кизил-Оруд Казахської республіки (490 студентів, 500 викладачів); Одеський – у Байрам-Алі Туркменської республіки (400 студентів).

У період Великої Вітчизняної війни система вищої педагогічної освіти, що склала в передвоєнні роки незважаючи на недоліки і проблеми і прорахунки, повною мірою витримала іспит перед історією; через те її діяльність, досвід роботи в складний і героїчний час мають практичне значення для подальшої перебудови і вдосконалення справи підготовки вчительських кадрів в Україні. Після Великої Вітчизняної Війни почався етап відбудови і розвитку вищої педагогічної освіти України (1945-1961рр).

Світова історія не знає аналогів відновлювальних робіт такого масштабу, як у нашій державі.

В перші післявоєнні роки поновлюється мережа вищих педагогічних навчальних закладів, збільшується контингент студентів, розширюється номенклатура спеціальностей. У 1955-56 н.р. підготовку вчителів здійснювали 38 педінститутів. Однак їх психолого-педагогічна підготовка не відповідала вимогам сучасності

Протягом 1950-1960 рр. в Україні стабілізувалася система підготовки педагогічних кадрів. Учителів готували університети і педагогічні інститути за єдиним навчальним планом Міністерства вищої і середньої освіти СРСР. Було удосконалено систему вищої заочної і вечірньої педагогічної освіти, розширено мережу консультпунктів для вчителів-заочників. Складною проблемою цього періоду було комплектування педагогічних ВНЗ професорсько-викладацьким складом. Відомо, що значна частина інститутів починали працювати, не маючи викладачів того чи іншого фаху.

У 1963 році вперше в країні було створено Малу Академію школярів Криму “Шукач” з секціями фізико-математичною, природничо-хімічною і суспільних наук.

Ефективною формою підготовки вчителів і забезпечення ними віддалених сільських місцевостей була ідея позаконкурсного адресного

набору. Педагогічні навчальні заклади укладали договори з обласними органами народної освіти про прийом юнаків і дівчат з сільської місцевості за спеціальностями, в яких регіон відчував потребу.

Після проголошення незалежності України розпочався пошук шляхів розбудови національної освіти, перехід до неперервної професійної освіти. Стає очевидним, що низький професійний і загальнокультурний рівень значної частини населення, особливо молоді, не тільки впливає на конкурентоспроможність країни на світовому ринку, алей на рівень соціальної стабільності.

Система вищої освіти в Україні починає формуватися як одна із найголовніших цінностей державності, суспільної свідомості та національної безпеки.

Нині, як у всьому світі, в Україні стандарти професійної освіти знаходяться на стадії оновлення, розробки, перегляду, апробації. Державна національна програма “Освіта”. Україна XXI століття” визначає такі *стратегічні завдання реформування вищої освіти*:

- перехід до гнучкої, динамічної ступеневої системи підготовки фахівців, яка дасть змогу задовольняти потреби і можливості особистості у здобутті певного освітнього і кваліфікаційного рівнів за бажаним напрямом відповідно до її здібностей;

- формування мережі вищих навчальних закладів, яка за освітніми та кваліфікаційними рівнями, типами навчальних закладів, формами і термінами навчання, джерелами фінансування задовольняла бінтереси особи та потреби кожного регіону і держави в цілому;

- підвищення освітнього і культурного рівня суспільства;

- піднесення вищої освіти України на рівень досягнень розвинутих країн світу та її інтеграція у міжнародне науково-освітнє співтовариство.

Початок третього тисячоліття характеризує глобалізацію освіти. Приєднання України до Болонського процесу передбачає більш глибоке знайомство із зарубіжним досвідом, зокрема США, західної країни.

### **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.**

1. Указ Президента України “Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні” // Освіта. – 2001. - №75-58.
2. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України. Історія, теорія.– Київ: Либідь, 1998. - С.8-286.
3. Концептуальні засади демократизації та реформування освіти в Україні. – Київ, 1997. – С.5-22, 78-89.

4. Курляк І. Класична освіта на західноукраїнських землях (XIX–перша половина XX ст.) - Тернопіль, 2000. – С.203-231.
5. Левківський К.М. Вища школа України на порозі радикальних змін: Проблеми освіти: Науково–метод. зб. - №10. - Київ, 1997.-80с.
6. Луговий В. Педагогічна освіта в Україні. – Київ, 1994.-136с.
7. Майборода В.К. Вища педагогічна освіта в Україні: історія, досвід, уроки (1917-1985). – К: Либідь, 1992.-157с.
8. Падун Н.О. Педагогічні погляди М.С. Грушевського //Наукові записки. - Т.16. - Вип.1. - 1996 р.-167с.
9. Кравець В.П. Історія української школи і педагогіки-Тернопіль, 1994.-112с.
10. Любар О. Історія української педагогіки: Навч. посібник. - Київ, 1999.-201с.
11. Мацько І.З. Острозька слов'яно-греко-латинська академія (1576-1631).- Київ, 1990.-143с.

## ЗАНЯТТЯ 14

### **ТЕМА: СИСТЕМА ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА КОРДОНОМ (США, ФРАНЦІЯ, АНГЛІЯ, НІМЕЧЧИНА, ЯПОНІЯ, ПІВДЕННА КОРЕЯ, КИТАЙ)**

**Мета:** проаналізувати основні тенденції розвитку вищої освіти за кордоном.

**Ключові слова:** коледж, багатoproфільний університет, дослідницький університет, класичний університет, велика школа, громадянський університет, університетський центр, академія, магістр, бакалавр, доктор.

### **ПИТАННЯ ДО САМОПІДГОТОВКИ**

1. Вища освіта в США.
2. Система ступеневої вищої освіти у західноєвропейських країнах.
3. Система вищої освіти в Японії.
4. Вища освіта в Китаї.
5. Система вищої освіти у Південній Кореї.

### **ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ**

Вища освіта в США – це струнка система, подібна до системисередньої освіти. Вища освіта включає в себе цілу низку елементів, поєднаних досить вільним і умовним зв'язком. Ці елементи весь час міняються, змінюють мету і назву, не говорячи про кількість та географічне положення.

Керівництво вищою освітою в США є децентралізованим, оскільки, відповідно 10-й поправки до Конституції, вся система освіти підпорядкована органам управління окремих штатів. У державному масштабі керівництво здійснюється відомством освіти, що входить до складу департаменту охорони здоров'я та соціального забезпечення. Проте термін “керівництво” можна застосувати лише частково, оскільки функції відомства обмежуються швидше накопиченням і обробкою інформації (статистика), що поступає від влади штатів та навчальних закладів. Однак частка державних коштів на розвиток увесь час зростає, вона складає приблизно 10% від загальних бюджетних коштів вищої школи, остання частина складається з асигнувань штатів, різних приватних пожертв.

У США вищі навчальні заклади виконують основну науково-дослідну роботу і знаходяться під впливом федеральної влади набагато більше. Так, за останні роки майже 60% коштів, витрачених вищими навчальними закладами на науково-дослідну роботу, поступають від федерального уряду у вигляді

замовлень, договорів, контрактів. Отже, загалом вплив федеральної влади на вищу школу є визначальним, оскільки фінансовий важіль знаходиться в її руках, але цей вплив здійснюється не через відомство освіти, а через інші урядові агентства. При відсутності єдиного програмно-методичного центру з вищої освіти дуже важливою є акредитація вищих навчальних закладів. Акредитація полягає у тому, що певні урядові або громадські органи (часто ті й інші) визначають, наскільки кожний окремих навчальний заклад задовольняє чи не задовольняє певні стандарти. Безпосередньо акредитацією зайняті понад 30 регіональних і професійних агентств, затверджених відомством освіти. Акредитація можлива як щодо всього навчального закладу, так і окремих спеціальностей.

Загальне керівництво навчальним закладом здійснюється «опікунською радою», до складу якої входить губернатор даного штату, якщо це державний вуз, голова промислової корпорації, релігійної общини чи приватна особа (якщо це приватний вуз). Як правило, опікунська рада має ряд комітетів, що відповідають за різні аспекти діяльності вузу.

Звертає на себе увагу велика кількість деканів, що відповідають за окремі ділянки роботи з студентами. Вони здійснюють контроль за студентством; крім того, існують органи самоврядування.

Вища школа готує бакалаврів, магістрів і докторів наук. Очолюють коледжі і школи декани, які отримують за свою посаду оклад на  $\frac{1}{4}$  більший, ніж платня професорові; департамент очолює голова – професор, який нічого додатково не отримує. Викладацьку роботу ведуть «повні» професори, молодші професори.

Вже в 70-ті роки в США відбулася демократизація вузів, яка полягала у збільшенні серед студентів частки дітей трудящих, а також у зміні змісту освіти. Слід відзначити, що частка студентів – дітей робітників і фермерів - у США і Англії є найбільшою у світі. Для підтримки здібної молоді уряд виділяє гранти, які дають можливо безкоштовно навчатися.

У США немає єдиних правил організації занять і всього навчального процесу у вищих навчальних закладах. Тривалість навчального року - з середини вересня до кінця травня.

У структурі вищої освіти виділяються ВНЗ різних рівнів: університети (4-5 років), педагогічні коледжі (4-5 років), коледжі вільних мистецтв (4 роки), молодші коледжі (2 роки).

У підготовці спеціалістів у США є дві основні тенденції. Перша – більшість студентів педвузів переважно набувають знання, які допоможуть знайти роботу не турбуючись про підвищення свого загальноосвітнього

рівня. Друга тенденція – серед вступників до ВНЗ та на вищепедагогічні курси збільшується число людей, що мають вже не студентський вік. Таке явище отримало назву “повторної” або безперервної пожиттєвої освіти, люди вимушені змінювати професію.

Останнім часом у США був прийнятий документ “Америка 2000”, де розроблені стандарти (добровільні). Це такі стандарти: зміст освіти; якість засвоєння знань; матеріальне забезпечення шкіл.

Аналіз офіційних документів зарубіжних дидактів, в яких визначається мета і завдання вищої освіти США, дає можливість зробити такі висновки: у США визнається провідна роль вищої освіти, декларується її доступність, академічна свобода, метою виховання визначається формування особистості порядного громадянина.

У законодавчих актах уряду США досить точно і повно визначені функції, що відносяться до компетенції місцевих органів із управління освітою стосовно створення і сертифікації регіональних стандартів, порядок фінансування управлінських робіт і їх співвідношення з федеральними органами.

Система вищої освіти в Англії – одна з найстаріших в Європі. Оксфордський і Кембріджський університети функціонують з початку XIII століття. Проте до початку XX століття ця система була представлена десятком університетів з дуже невеликою кількістю студентів. У XX ст. були відкриті близько 30 університетів і майже 800 ВНЗ інших типів (коледжів і технологічних інститутів, політехнічних інститутів, педагогічних коледжів, що діють і нині) з платним навчанням.

В Англії і тільки в Англії більшість студентів отримують від держави і місцевих органів допомогу. Всі ВНЗ Англії державні, структура їх є більш уніфікованою, аніж у США. Основною одиницею системи вищої освіти є коледж (самостійний ВНЗ чи частина університету), поділений на факультети і кафедри. На відміну від американської системи вищої освіти, що закріпила пріоритет дослідницьких університетів, перевагу досліджень над навчанням, - традиції і міцність британських університетів, особливо Оксфорда і Кембриджа, забезпечуються рівнем навчання. У Великобританії університетська освіта зберегла елітну спрямованість; можливість отримати освіту розглядається швидше як привілей, аніж право. Громадянські та технологічні університети, створені на базі технологічних коледжів займають у Англії менш престижне місце. Створені за ініціативою підприємців, вони пропонують програми і курси навчання відповідно до інтересів промисловості та бізнесу.

Вищі навчальні заклади Великобританії неофіційно, проте досить чітко диференційовані за своїм престижем, який визначає вимоги до вступників і витрати на навчання. Найбільш престижні – найстаріші університети (Оксфордський і Кембриджський).

Англійські університети завдяки багатовіковій традиції зберегли (теоретично) незалежність від виконавчої влади і підпорядковані лише парламентові. Університет очолює канцлер, призначений для церемоній.

В англійських вищих навчальних закладах термін навчання з більшості спеціальностей коротший, аніж у вищих закладах освіти США, і має вузький профіль підготовки. Типовий строк навчання, за невеликим виключенням, складає три роки, - як в університетах, так і в спеціалізованих коледжах.

В англійських ВНЗ немає єдиних правил прийому, вони різні. Проте, це більшою мірою залежить від вступника до вищого навчального закладу, від його дозвільської підготовки, від показників у свідоцтві про освіту.

На відміну від Великобританії і Сполучених штатів Америки університети Франції не знаходяться на вершині освітньої піраміди. Лідерські позиції тут займають великі школи (*grand l'ecole*), що забезпечують підготовку спеціалістів для сфери бізнесу, державного управління та інженерії. Вони надають високий рівень освіти і до вступних іспитів до цих закладів допускають лише тих, хто успішно завершив перший освітній курс в університеті.

Керівництво вищою освітою у Франції здійснюється міністром національної освіти через посередництво національної ради вищої освіти і наукових досліджень. В економічних районах (які, як правило, співпадають з академіями чи, по-іншому, навчальними округами) діють районні ради вищої освіти та наукових досліджень, які очолюють ректори – голови рад місцевих університетів. На чолі університету стоїть президент, що обирається на п'ять років; дуже часто президент найбільшого в регіоні університету є одночасно ректором академії (навчального округу). Майже всі вищі навчальні заклади Франції є державними і фінансуються урядом.

У наш час у Франції є 26 академій (навчальних округів), більше 50 університетів і так званих університетських центрів на правах університетів. У Парижі таких центрів – 13, Греноблі – 3, Тулузі – 3, Страсбурзі – 3 і т.д.

Крім університетів, французька система вищої освіти включає великі школи і великі заклади вищої освіти.

Вища освіта у Німеччині має давню історію. Численні німецькі університети були створені за часів Середньовіччя. З того часу

вони підпорядковувалися землевласникам, найчастіше безпосередньо тому чи іншому князеві, хоча й пишалися своєю автономією. Вона полягала у системі внутрішнього самоврядування, проте фінансування все одно здійснювалося князем, якому іноді професори приносили присягу. І в наш час витрати федеральної влади на вищу освіту не складають більше  $\frac{1}{4}$  загального бюджету; залишок покривається власниками землі. Приватних вищих навчальних закладів у Німеччині немає, всі вищі навчальні заклади – державні.

Питаннями планування вищої освіти у Німеччині займається Комісія з планування освіти. Крім того, діє федеральне міністерство освіти та науки, рада ректорів, наукова рада та інші федеральні органи, які виконують кожен свої функції. У Німеччині (порівняно з США) спостерігається велика єдність у типах, структурі та управлінні вищими навчальними закладами, в термінах і програмах навчання.

На чолі закладу вищої освіти стоїть ректор і його замісники (проректори). Вищим органом влади є сенат. Сенат обговорює питання планування, розвитку наукової роботи, навчального процесу, але не займається організацією поточної роботи. Цю функцію виконує головне правління, яке як зазвичай, включає комітети з навчальних питань, студентських справ, фінансів, майна і будівництва та відділ кадрів. Університетська і взагалі вища освіта у Німеччині поєднує дослідження з навчальним процесом при достатній увазі до формування особистості студента. Німеччина законодавчо захищає права громадян (що мають атестат про середню освіту) на безкоштовну освіту без складання вступних іспитів. Однак полегшений вступ не призводить до негативних наслідків завдяки високій якості підготовки спеціалістів, що здійснюється відповідно до вимог роботодавця.

Перше, що відрізняє організацію німецького університету – це порівняно незначна роль чи повна відсутність кафедр. Кафедра – це трибуна. Кафедра означає професорські обов'язки; на дверях німецьких університетів немає написів “кафедра”, лише – “професор”. Він виконує основне навчальне навантаження. Немає доцентури, а є помічники, які працюють у тій галузі, що й професор; є співробітники й аспіранти, секретар. Професор має кабінет, телефон, апаратуру і оргтехніку.

Друга особливість – відсутність поділу на факультети. У більшості університетів факультети були ліквідовані ще у 60-ті роки; їм на зміну прийшли так звані спеціальності.

На відміну від США і Великобританії у ВНЗ Німеччини відсутні академічні ступені бакалавра і магістра. Майбутні спеціалісти



більше уваги приділяють вивченню предметів викладання, мають менше м розширення загальноосвітньої підготовки та диференціації й індивідуалізації навчання.

Серед країн, які останніми роками пов'язують з системою освіти свої різні успіхи у соціальному, економічному, політичному житті – Японія та Південна Корея. Разом з Китаєм вони представляють східно-азійський тип освіти та педагогічної освіти. Хоча Японія та Південна Корея зазнали сильного американського впливу, їх освітні сфери зберегли азійську своєрідність. Ця особливість, щонайперше, полягає у значній централізації управління освітою, сильному впливі держави на всі аспекти освітнього життя, незважаючи на достатньо розвинутий приватний освітній сектор (наприклад, в Японії 75% ВНЗ є приватними).

Модель вищої школи Японії займає проміжне положення між типами вищої школи Північної Америки та Західної Європи.

У предмет національної гордості перетворилась освіта у Південній Кореї, де реформаторські дії в цій галузі активізувалися з 1985 року, коли почала роботу Комісія з освітньої реформи під безпосереднім керівництвом президента країни. У 1988 р. замість Комісії, яка виконала свої завдання, була створена Рада з рекомендацій в освітній політиці, а у 1989 р. – Президентська комісія з освіти. Пріоритетність освіти серед державних проблем у 80-х роках закріплена статтею 31 Конституції Республіки Корея та забезпечується щедрими державними асигнуваннями на освіту (22% державного бюджету у 1990 р.).

Плани і перспективи подальшої реформи освіти Південної Кореї пов'язуються передусім з вирішенням на межі XXI століття завдання розвитку компетенції та удосконалення самореалізації кожного, прищеплення вихованцям поваги не тільки до матеріального добробуту, а й до інтелектуального і духовного розвитку, розуміння свого покликання та обов'язку забезпечити благо і гуманізм у суспільстві.

Структура вищих закладів освіти в Китаї близька до їх будови в Україні. Підготовка спеціалістів в інститутах та університетах триває 4-5 років.

Огляд типів вищої освіти в контексті освітніх реформ у культурно-своєрідних регіонах світу – північноамериканському, західноєвропейському, східноєвропейському, та східноазійському – виявляє ряд загальних закономірностей та тенденцій еволюції освітніх галузей, що займаються підготовкою кадрів.

Висунення освіти в число пріоритетних імперативів державної політики (зростання до 6-8% частки валового національного доходу, що

направляється в освіту – США, Канада; в США у 1991 р. – 390 млрд. доларів, що перевищує асигнування на оборону). Освіта американців виступає пріоритетом діяльності президента.

### РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Андрощук Г. Система освіти у ФРН / Г. Андрощук, А. Андрощук // Рідна школа. – 2000. - №12. – С. 71-76.
2. Жуковський, Василь. Зростання інтересу до морального виховання в американському суспільстві (1980-90-ті рр. століття) / В. Жуковський // Рідна школа. – 2002. - №12. – С. 66-69.
3. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: метод. посібник для студентів магістратури. – Житомир: Житомир. пед. ун-т, 2002. – 160 с.
4. Глушман О. В. Особливості підготовки педагогічних кадрів в університетах США / О. В. Глушман, В. М. Володько // Педагогіка і психологія. – 1998. -№ 4. – С. 133–140.
5. Зязюн І. А. Реформи освіти в Японії / І. А. Зязюн // Рідна школа. – 1993. – № 8.
6. Зязюн Л. Освітня система Франції / Л. Зязюн // Рідна школа. – 2001. - № 11. – С. 70–74.
7. Кошманова Т. Група Голмса: реформування підготовки американських учителів / Т. Кошманова // Рідна школа. – 2000. - № 10. – С. 68–69.
8. Кошманова Т. Конструктивістські методи підготовки учителів американських університетах / Т. Кошманова // Рідна школа. – 1999. - № 10. – С. 66-69.
9. Кошманова Т. Реформування педагогічної освіти США (1960-98 р.р.) / Т. Кошманова // Рідна школа. – 1999. - № 12. – С. 50-52.
10. Красовицький М. Деякі аспекти педагогічної підготовки вчителів США / М. Красовицький // Рідна школа. – 2001. - № 5. – С. 72–76.
11. Кузнєцова О. Ю. До питання про реформування педагогічної освіти у Велткій Британії у 80-90-ті роки ХХ ст. / О. Ю. Кузнєцова // Професійна підготовка педагогічних працівників: наук.-метод. зб. – К.–Житомир, 2000. – С. 103–110.
12. Курдюмова І. М. Підготовка кадрів управління образованием за рубежом / І. М. Курдюмова // Педагогіка. – 2002. - № 3. – С. 98–105.
13. Михайличенко О. В. Система освіти у сучасному Китаї / О. В. Михайличенко, О. О. Шрестха. – К. : Держ. лінгвіст. університет: Схід – Захід, 1996. - 92с.

14. Михайличенко О. В. Система освіти у сучасній Японії / О. В. Михайличенко, Н. С. Репетюк. – К. : Держ. унів. лінгвіст. ін-т. К., 1997.-78 с.
15. Поліщук В. ФРН : Післядипломна освіта і атестація педагогічних кадрів / В. Поліщук // Освіта і управління. – 1999. – Т. 3, № 3. – С. 207–212.
16. Пуховська Л. П. Професійна підготовка вчителів у країнах Західної Європи: різноманітність і спільність / Л. П. Пуховська // Педагогіка і психологія. –1998. - №2. – С. 217–226.