

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЗАПОРІЗЬКИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО
ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ»

Ж.Д. Малахова
В.М. Огаренко

ВИКЛАДАННЯ СОЦІОЛОГІЇ: ДОСВІД ІННОВАЦІЙНИХ ПРИЙОМІВ

Навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів
вищих навчальних закладів*

Київ
«Центр учбової літератури»
2008

ББК 60.5я73
М 18
УДК 316:371.315

*Гриф надано
Міністерством освіти і науки України
(Лист № 1.4/18–1113 від 17.05.2005 р.)*

Рецензенти:

Яковенко Юрій Іванович – доктор соціологічних наук, професор, академік Української академії політичних наук, завідувач кафедри галузевої соціології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка;

Воронкова Валентина Григорівна – доктор філософських наук, професор, академік Міжнародної академії наук вищої школи, член-кореспондент Української академії політичних наук, завідувач кафедри менеджмент організації Запорізької державної інженерної академії;

Катаєв Станіслав Львович – доктор соціологічних наук, професор, завідувач кафедри соціології та соціальної роботи ГУ “ЗІДМУ”.

Ж.Д. Малахова, В.М. Огаренко

М 18 Викладання соціології: досвід інноваційних прийомів: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 280 с.

ISBN 978-966-364-664-0

Становлення інформаційного суспільства та його найсучаснішої форми – суспільства знань – вимагає від вищої освіти нових підходів, нових методів навчання. У пропонованому навчальному посібнику розглядаються як традиційні, так і нетрадиційні методи викладання соціології у вищих навчальних закладах України. Вони також можуть бути використані і під час викладання інших суспільствознавчих дисциплін.

Навчальний посібник, насамперед, може бути використаний викладачами та студентами всіх форм навчання вищих закладів освіти України, аспірантами і здобувачами, широким колом читачів, які цікавляться проблемами освіти молоді.

ББК 60.5я73

ISBN 978-966-364-664-0

© Ж.Д. Малахова, В.М. Огаренко, 2008

© Центр учбової літератури, 2008

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЩОЇ ОСВІТИ	9
РОЗДІЛ II. НЕТРАДИЦІЙНЕ ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЙ	42
РОЗДІЛ III. ПІДГОТОВКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	66
ВИСНОВКИ.....	85
ЛІТЕРАТУРА	86
ДОДАТКИ.....	102
Додаток 1 Методичні вказівки до вивчення курсу “Соціологія кар’єри”	102
Додаток 2 Робоча програма курсу “Методи викладання соціології”	131
Додаток 3 Фрагменти вступної лекції-есе з курсу “Соціологія управління виробничим колективом”	149
Додаток 4 Фрагменти лекцій-есе, розроблені студентами ЗНУ, ГУ “ЗІДМУ” ...	158
Додаток 5 Робота з понятійним апаратом.....	167
Додаток 6 Приклад структурно-логічної схеми	169
Додаток 7 Практичне заняття на тему “Чи правильно Ви обрали собі професію?”	170
Додаток 8 Тест “Політика і мораль”	176
Додаток 9 Психологічні тести	180
Додаток 10 Психологічні тести (І. Ніссен і Е. Воцтілайнен).....	202
Додаток 11 Тести для контролю знань	210

Додаток 12	
Імітаційна гра “Нове призначення”	223
Додаток 13	
Ситуаційна гра “Конфліктні ситуації”	230
Додаток 14	
Тренінги.....	243
Додаток 15	
Тематичні кросворди	264
Додаток 16	
Анкети соціологічних досліджень.....	266
Додаток 17	
Сценарії та маршрути екскурсій.....	270

ВСТУП

Учитель – одна з найдавніших професій. Він, за великим рахунком, завжди був найшанованішим серед людей. Мабуть, немає такої людини, яка не пам'ятала б свого першого вчителя. Крім того, у кожного з нас був свій улюблений учитель, на якого б ми хотіли бути схожими.

Майстерність педагога залежить не тільки від його глибоких теоретичних знань, але й від методики, якою він користується у своїй викладацькій діяльності. Без оптимально обраної методики, що відповідає вимогам часу і своєрідності аудиторії, викладач не зможе переконливо донести свої думки до слухачів.

Особливою є праця педагога вищої школи. Він стикається у своїй діяльності з грамотними, допитливими людьми, які прагнуть опанувати вершини сучасних знань. Це вже особистості, що сформувалися, пройшли первинну соціалізацію в сім'ї, дошкільних установах та школі і яких слід виховувати й піднімати до свого рівня. Цього викладач досягає завдяки постійній роботі над собою щодо вдосконалення теоретичної підготовки і обраної методики подання знань, оскільки з часом остання може змінюватися.

Ось чому цей навчальний посібник є актуальним. Сьогодні ми не тільки живемо на відродженні епох, а й перебуваємо в глобалізаційному, інформаційному просторі, що диктує нові вимоги і підходи до освіти.

Цей навчальний посібник містить три розділи і додатки. У першому розділі “Сучасні підходи до вищої освіти” розглянуто процес реформування освіти та соціальні наслідки, глобалізацію, а також практику дистанційного навчання, безперервної освіти, інституціоналізації навчальних дисциплін, відносин учителя й учня. У другому розділі “Нетрадиційне проведення лекцій” приділено увагу складанню лекцій-есе, використанню в лекціях міфів і сказань, білин і народної мудрості, прислів'їв і приказок, казок, сюжетів з художніх творів. Третій розділ “Підготовка та проведення практичних занять” присвячений насамперед практиці активних форм роботи зі студентами: складання робочих програм, методичних посібників з підготовки семінарів, тестів для контролю знань, використання психологічних тестів, складання тематичних кросвордів, розробка сценаріїв і маршрутів екскурсій, проведення ділових ігор і тренінгів.

У додатках подано авторські розробки підготовки й проведення активних форм навчання студентів і найбільш ефективні приклади, коли самі студенти залучені до методичної роботи.

Як свідчать численні соціологічні дослідження, студенти старших курсів виявляють зниження своєї активності: погіршується відвідуваність занять, виявляють інертність і слабку зацікавленість навчальним процесом. Частково це можна пояснити тим, що студенти починають працювати ще до закінчення навчання у вищих навчальних закладах.

Однак багаторічний досвід роботи зі старшокурсниками трьох університетів м. Запоріжжя свідчить, що на старших курсах активність студентів може бути високою. Студенти IV, V курсів університетів так само виявляють інтерес до досліджуваних проблем предмета, як і на перших курсах, якщо навчання проводиться в активній формі із застосуванням нетрадиційних методів навчання. Автори мають на меті поділитися своїм досвідом нестандартного проведення занять і сподіваються, що він багатьом буде корисний.

Цей навчальний посібник написаний в контексті педагогічно-го досвіду роботи в таких трьох університетах м. Запоріжжя: Запорізький національний університет (ЗНУ), Запорізький національний технічний університет (ЗНТУ), Гуманітарний університет “Запорізький інститут державного та муніципального управління” (ГУ “ЗІДМУ”). Крім того, один з авторів, професор В.М. Огаренко, ректор ГУ “ЗІДМУ”, є фундатором комерційного вузу ГУ “ЗІДМУ”, а кандидат історичних наук, член-кореспондент Російської міжрегіональної академії наук соціальних технологій і місцевого самоврядування, доцент Ж.Д. Малахова ще до перебудови була викладачем Київської філії Московського авіаційного інституту з підготовки та перепідготовки авіаційних кадрів. Автори сподіваються, що їх досвід з нетрадиційних форм навчання буде цікавий широкому колу читачів.

Особливістю цього посібника є те, що більшість форм нетрадиційної підготовки та проведення лекцій і практичних занять із соціології можуть використати і викладачі інших суспільних дисциплін. Досвід нетрадиційних лекцій і практичних занять успішно може бути використаний викладачами філософії, демографії, етнографії, культурології, релігієзнавства, історії, а також та-

ких дисциплін, як економіка, менеджмент, філологія тощо. У навчальному посібнику використано і деякі методичні розробки студентів, що підтверджує інтерес студентів до цього напрямку.

Це не перша спроба видання навчального посібника з нетрадиційних методів навчання. Так, Ж.Д. Малахова (Івченко) ще в період роботи в Запорізькому машинобудівному інституті ім. В.Я. Чубаря (нині – ЗНТУ) розробила і видала в 1992 р. «Методичну розробку практичних занять з курсу «Соціологія праці й управління» для викладачів і студентів». Ця ж методична розробка була передрукована в книзі: Соціологія: Практикум / Сост. и отв. редакторы А.В. Миронов, Р.И. Руденко. – М.: Соц.-политич. журнал, 1993. – 249 с. З чиеїсь легкої руки вона потрапила й на сторінки Інтернету.

Пропонований навчальний посібник більш лояльно відображає весь досвід підготовки і викладання соціології у вузі. Крім того, автори використовували досвід викладачів соціології Харківського державного університету, які видали в 1997 р. за редакцією професора І.Д. Ковальнової навчально-методичний посібник: Нетрадиционные методы преподавания социологии: Учебно-методическое пособие для преподавателей социологических дисциплин [123], а також у 2001 р. здійснили його перевидання [52].

Кожен викладач вищої школи є для студентів не лише людиною, яка передає знання, а й вихователем, наставником. Багатий досвід педагогічної практики одного з авторів цього видання підтверджує, що кожна лекція, яка проведена в аудиторії, повинна нести нові знання, нову інформацію, а також мати виховний характер. Адже викладач відповідає перед суспільством щодо того, яка особистість буде сформована у вищому навчальному закладі, якого громадянина отримає суспільство після закінчення вищої школи. У посібнику передано саме такий досвід виховання у студентів почуття особистої гідності, любові до Батьківщини, поваги до старшого покоління. Автори вважають, що подані в посібнику розробки лекцій і практичних занять, які мають виховний характер, будуть особливо корисними молодим викладачам у їх педагогічній діяльності.

У кожного викладача ВНЗ виробляється свій особистий стиль спілкування зі студентами. Автори не наполягають на тому,

щоб усі викладачі копіювали їх досвід, але якщо хоч що-небудь буде для них корисним, то це буде успіхом цього видання.

Автори висловлюють глибоку вдячність рецензентам: доктору соціологічних наук, професору, завідувачу кафедри галузевої соціології Київського національного університету ім. Тараса Шевченка Юрію Івановичу Яковенку; доктору філософських наук, професору, завідувачу кафедри менеджмент організацій Запорізької державної інженерної академії Валентині Григорівні Воронковій; доктору соціологічних наук, професору, завідувачу кафедри соціології та соціальної роботи ГУ “ЗІДМУ” Станіславу Львовичу Катаєву, рекомендації яких значно поліпшили зміст цього видання.

Сподіваємося, що цей навчальний посібник приверне увагу викладачів і студентів ВНЗ України, а також тих, хто цікавиться викладацькою діяльністю. Їх пропозиції послужать подальшому вдосконаленню змісту книги.

РОЗДІЛ I

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЩОЇ ОСВІТИ

Освіта є одним із найважливіших соціальних інститутів, що приковує до себе увагу різних учених: філософів, педагогів, політологів, психологів, соціологів, демографів тощо. Змінюються умови функціонування суспільства, змінюються і погляди на шляхи передачі знань, життєвого досвіду, виховання підростаючого покоління.

Реформування освіти

Сучасні підходи до освітньої діяльності в Україні визначені Законами України, “Про дошкільну освіту”, “Про освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про вищу освіту”, що прийняті Верховною Радою України, а також урядовою постановою “Про перехід загальноосвітніх навчальних закладів України на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання”.

Про вагомість реформування можна судити за такими даними. Сучасна система освіти включає дошкільну освіту (дитячі ясла і садки відвідує майже півтора мільйона дітей, що становить 40% від загальної їх кількості), загальну середню освіту (школи, ліцеї, гімназії, училища), професійно-технічне училище і вищу освіту. У цілому це понад 48 тисяч закладів і установ, у яких навчається близько 15 мільйонів учнів і студентів [187, с. 34]. До загальної десятирічної освіти Україна перейшла ще в 70-ті рр. ХХ ст. З 2001 р. середня школа стала дванадцятирічною. На кожні 10 тисяч населення зараз у країні припадає 323 студенти, а в 1990 р. їх було 170. Це більше, ніж, наприклад, у Канаді, Франції і Німеччині [187, с. 34].

Як посилений інтерес до освіти, так і необхідність її реформування пояснюються низкою причин. По-перше, освіта пов’язана з усіма сферами суспільного життя, у тому числі економічною, політичною, духовною, культурною тощо, які, у свою чергу, безпосередньо впливають на освіту. Так, стан економіки визначає матеріальну базу освіти, впливає на її зміст у плані структури і вибору досліджуваних дисциплін, диктує вибір спектра спеціальностей і професій, що будуть потрібні суспільству. Наприклад, у СРСР у 1950–1960-ті роки активно розвивали технічні спеціальності, оскільки відновлювали зруйноване війною народне господарство, жи-

тловий фонд, а також у зв'язку з політичним станом посилено розвивали військово-промисловий комплекс. Зараз, після зміни соціально-економічної ситуації в Україні, великим попитом на ринку праці користуються не стільки технічні, скільки фінансово-економічні, юридичні спеціальності, менеджери, лінгвісти іноземних мов, знання і навички яких необхідні у зв'язку із створенням спільних підприємств і виходом вітчизняних господарників, підприємців на іноземних партнерів. Система освіти не вільна і від політики: залежно від того, який режим у суспільстві – демократичний чи тоталітарний – “відкрите” чи “закрите” суспільство, формується і відповідна система освіти. Соціокультурне середовище впливає на освіту через релігію і моральні цінності суспільства, сім'ю, традиції, звичаї, належність до певного соціального прошарку, ціннісні орієнтації лідерів громадської думки, їх психологічні установки.

По-друге, суспільство теж залежить від освіти, тому що вона впливає на функціонування та розвиток. Від рівня освіти залежить якість трудових ресурсів, що мають істотний вплив на економіку суспільства. Специфіка трудових ресурсів, їх людський потенціал, інтелектуальний розвиток впливають на спрямованість і глибину розвитку економіки. Чим вище людський капітал, тим більше підстав для розвитку отримує наука, політика, культура, мистецтво та інші різновиди людської діяльності. Набуття та підвищення людського капіталу безпосередньо залежить від рівня освіти. Забезпечення високого рівня освіти – основна умова нарощування інтелекту нації, її самостійності й конкурентоспроможності на світовому ринку. Освіта нації – основний соціальний капітал. Не випадково в Комюніке голів держав і урядів країн “групи восьми”, прийнятому в Кельні 20 червня 1999 р., є соціальний розділ “Інвестиції в розвиток людини”, де увага зосереджена на підвищенні можливостей індивіда, розвитку новаторського мислення, професійній і культурній мобільності. “Базова освіта, професійно-технічна підготовка, академічні кваліфікації, безперервне підвищення професійних навичок і знань відповідно до потреб ринку праці, а також підтримка розвитку творчого мислення мають дуже важливе значення для визначення напрямку економічного і технічного прогресу, просування до створення суспільства, заснованого на знаннях. Змолоду забезпечують та-

кож розвиток особистості, сприяють формуванню відповідальної громадської позиції і залученню людей до суспільного життя” [138, с. 476].

По-третє, рівень освіти визначає соціальний статус особистості, що, за М. Вебером, складається з трьох величин: рівня освіти, рівня кваліфікації і рівня навичок. Освіта є набутиим статусом особистості. Чим вище освіта, тим ймовірнішим є набуття більш високого соціального статусу. Вона впливає на статус особистості в суспільстві, задоволеність життям, соціальними умовами і навіть на її самопочуття.

По-четверте, у зв’язку з тим, що Україна взяла курс на розвиток економіки й інтеграцію до європейської співдружності, освіта має відповідати світовим стандартам. “Відповідно до європейських стандартів, освіченою є людина, яка оволоділа не лише професією, а й, по-перше, п’ятьма європейськими мовами; по-друге, комп’ютером; по-третє, демократичним світоглядом і фундаментальною культурою” [138, с. 478]. Незважаючи на зміст навчання, навіть на його тривалість, Україна поки що далека від рівня ряду показників, властивих економічно розвинутиим країнам. Так, показник середньої кількості років навчання, що характеризує рівень освіти в США, становить 13,6 років, у Японії – 14,6 років. В Україні цей показник у 1992 р. досягав 10,5 років, а в 2001 р. – вже тільки 9,8 років [138, с. 476]. У багатьох країнах Західної Європи тривалість освіти більше, ніж була до реформування освіти в Україні. Зокрема в Німеччині вона дорівнює 13 рокам, у Данії становить 12 років [139, с. 16]. Рівень розвитку сучасної економіки, високі технології, розвиток ринкових відносин, комп’ютеризація виробництва вимагають більш досконалого освітнього рівня трудових ресурсів. Ось чому перехід до загальної 12-річної освіти – нагальна потреба для сфери освіти транзитивного суспільства.

Восени 2001 р. затверджена “Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ столітті”, розроблена Міністерством освіти і науки України й Академією педагогічних наук України. Цей стратегічний документ розрахований на дуже тривалий період – 100 років – і відображає головну мету української системи освіти – “створити умови для розвитку й самореалізації кожної особистості як громадянина України” [121, с. 5]. Відповідно до

цієї доктрини, система освіти має пояснити замкнутий процес формування особистості: від її виховання до самореалізації, що забезпечить “вихід України з нинішнього стану, всебічну модернізацію суспільства і держави” [112, с. 12].

“Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті” була розроблена після Всесвітньої конференції з глобальних проблем людства, яка відбулась у 1998 р. у Парижі. Зокрема, на цій конференції відзначалось, що останнім часом суперечність між основними типами культур і цивілізацій не відповідає успішному вирішенню глобальних проблем людства і сучасній системі освіти. Так, у вступі до матеріалів Всесвітньої Паризької конференції щодо системи вищої освіти йдеться про розвиток останньої: “Цей найбільший кількісний прорив... (у галузі освіти)... не супроводжувався ні концептуальними, ні якісними змінами, які відповідали б новій ситуації, новим вимогам і потребам” [120, с. 2].

Саме якісним змінам у системі освіти в Україні і присвячена “Національна доктрина розвитку освіти України в XXI столітті”. Незважаючи на глибокий аналіз цієї проблеми, Доктрина не може не містити деякі розбіжності. По-перше, вона розрахована на дуже тривалий період, а спрогнозувати розвиток освіти на такий час досить проблематично, тому що в умовах суспільства, яке бурхливо розвивається, складно з погляду синергетичної методології передбачити всі атрактори, що можуть викликати якісні зміни в галузі освіти. По-друге, у процесі соціалізації особистості беруть активну участь у різних соціальних інститутах: сім’я, наука, релігія, армія тощо, а не тільки освіта. На жаль, у Доктрині цим інститутам не знайшлося місця, хоча дуже перебільшена роль школи.

Говорячи про реформування освіти України, можна зробити висновок, що вона може бути успішною, якщо використовувати три джерела знань: адміністративну статистику, соціологічні дослідження й експертний аналіз. “Дані, узяті з цих джерел знань, дають можливість отримати точні, аргументовані, максимально “об’єктивовані” знання як для узагальнених теоретичних висновків, так і для практики управління й регулювання соціальних процесів і ситуацій у сфері освіти” [138, с. 479].

Гуманізація та гуманітаризація освіти

У зв'язку з реформуванням освіти намітилися істотні зміни в методах навчання та змісті освіти. Яскравим підтвердженням цього є спрямованість на гуманізацію і гуманітаризацію освіти. У зв'язку з цим змінюється роль і зміст дисциплін соціально-гуманітарного циклу.

Говорячи про особливості сучасного підходу до освіти, слід відзначити, що зараз в Україні освіта менш підвладна ідеологічним впливам, з'явилася можливість використовувати плюралізм поглядів у розвитку багатьох наук. У вищих і середніх навчальних закладах стали вивчатися альтернативні спецкурси, що базуються на досягненнях світової і вітчизняної науки. Наприклад, у середній школі викладаються курси “Людина і світ”, “Валеологія”, “Історія Батьківщини” та інші, у вищих навчальних закладах – “Економічна теорія”, “Політологія”, “Культурологія”, “Релігієзнавство”, а також “Соціологія”, яка раніше, у 50-ті рр. ХХ ст. у СРСР була забороненою наукою. Вже минуло більше ніж 10 років з того часу, як стали присуджувати наукові ступені кандидата і доктора соціологічних наук.

У багатьох ВНЗ України, не враховуючи загального курсу із соціології, викладають ряд спеціальних та галузевих соціологій залежно від специфіки навчального закладу: соціологія праці, соціологія управління, соціологія права, соціологія масових комунікацій, соціологія громадської думки, соціологія молоді та ін. Соціологія освіти викладається в усіх гуманітарних вузах України. І це не випадково, тому, що, за визначенням П. Сорокіна, освіта поряд з такими соціальними інститутами, як армія, релігія, трудові організації, є “ситом”, через яке “просівають” індивідів для того, щоб вони зайняли певне становище в суспільстві. Іншими словами: освіта – “сито” для відповідної стратифікації особистості і соціальних груп.

“Безпосередньо навчальний процес враховує гуманітарні принципи: подолання органічного технократизму; єдності логічного й історичного; єдності суспільного й особистісного; єдності навчання і виховання; додання людинотворчого характеру процесу навчання” [141, с. 7].

Гуманізація освіти поставила в центр роботи педагогічних колективів навчальних закладів формування і виховання особис-

тості, тому що саме освіта є її соціальним інститутом, де після сім'ї відбувається подальша соціалізація особистості. Виховати гідних громадян України, патріотів, які люблять свою Батьківщину, прагнуть, не шкодуючи сил, примножувати багатство країни, прикрашати свою землю і захищати її природне середовище – ось таким є завдання системи освіти, що зобов'язане забезпечувати й безперервність виховання. Тому кожен урок у школі, кожна лекція у ВНЗ має нести в собі елементи формування такої особистості. Не можна не погодитися з думкою П. Таланчука, який сказав: “Коли виховання падає, суспільство постає перед загрозою тотальної розбіжності. Уже в давнину говорили, що знання має бути передане тільки учням з певним запасом моральності, інакше зло в суспільстві примножується... Насамперед потрібно духовно вилікувати людину. Культура не може бути без знання історії, філософії, мистецтва, як без знань етики” [179, с. 16].

Учитель сіє в душах своїх учнів добре, гуманне, дбайливе ставлення до тваринного і рослинного світу. Учні і студенти очима своїх педагогів сприймають навколишній світ, а тому особистий приклад учителя, його світогляд, розуміння соціальної реальності відіграють величезну роль у гуманізації освітнього процесу. Ось чому в “підсумковому документі”, прийнятому на зустрічі міністрів освіти “великої вісімки”, що відбулася в квітні 2002 р. в Токію, були “визначені завдання на найближче майбутнє: забезпечити можливості в отриманні освіти для всіх дітей, здійснити безперервність освіти, що ґрунтується на чотирьох заповідях – дати знання, прищепити вміння і навички, навчити бути собою і жити в суспільстві” [179, с. 18].

Багатство суспільства насамперед визначається сумою знань, нагромаджених у ньому, і вмінням творчо їх використовувати. Саме створення людського капіталу і забезпечить перехід від індустріального суспільства до суспільства знань, де кожен його член повинен прагнути до того, щоб на основі загальної високої культури знань в галузі природних і суспільних наук приймати кваліфіковані рішення в політиці, виробництві товарів чи виробництві нових знань. Крім понять “капітал” і “праця”, основними термінами посткапіталістичної економіки ще стають такі, як “інновації”, “людський фактор”, “продуктивність”, “людський капітал” тощо. Провідною групою в суспільстві стають люди з високими знаннями, які вміють творчо їх застосовувати в роботі.

В Україні з дня проголошення незалежності стали відроджувати гуманітарні науки. Наприклад, створені науково-дослідні інститути української мови, східно-європейських досліджень, археології і джерелознавства, народознавства, сходознавства, світової економіки і міжнародних відносин, відкритий міжнародний університет розвитку людини “Україна” тощо. Усі створені гуманітарні інститути й університети предметно працювали над створенням підручників, методичних посібників для вищої школи, що поглибили навчальний процес, зробили його багатим і різнобічним, а деякі з них змінили наш світогляд на певному етапі історичного розвитку України. У цілому керівництво Міністерства освіти і науки, гуманітарних інститутів підвищило рівень роботи вищої школи і добре вплинуло на виховання молодих фахівців.

Роль учених України

Станом на 2001 р. в Україні на кожну тисячу населення учених більше ніж у Франції, Великобританії, Данії, Нідерландах, Чехії, Литві, Латвії, Угорщині [187, с. 36].

Високим є і сучасний науковий потенціал України. Національна академія наук України, створена в 1918 р., нараховує понад 500 академіків і членів-кореспондентів. Вона має 80 наукових установ, підприємств дослідно-виробничої бази, науково-дослідні судна для вивчення проблем Світового океану. У країні діє також Українська академія аграрних наук, Академія педагогічних наук, Академія правових наук [187, с. 36].

Діапазон інтересів українських учених вражає своєю розмаїтістю: від досліджень мікрокосмосу до розкриття таємниці живої матерії, від розробки “мислячих” машин до управління спадковістю, від вивчення космічної сировини і планет Сонячної системи до використання ресурсів Світового океану.

Українські вчені в 30-ті рр. ХХ ст. вперше розщепили ядро атома літію, побудували найбільший у Європі прискорювач елементарних часток, одержали воду, складні ізотопи кисню і водню, організували всесвітньо відомі математичні, фізичні, фізіологічні наукові школи [187, с. 36].

У 1952 р. в Україні після США і Великобританії був створений третій у світі комп'ютер. Саме Україна сформувала всесвітньо відому школу в галузі кібернетики й обчислювальної техніки на

чолі з академіками С. Лебедевим і В. Глушковим. Ще в 70–80-ті рр. минулого століття академік В. Глушков сформулював ряд дуже важливих ідей, пов'язаних з інформатизацією суспільства, зокрема із впровадженням електронних грошей, розробкою державних автоматичних систем управління тощо. Академіки В. Михалевич, І. Сергієнко, О. Кухтенко, О. Іванченко продовжили розробку цих ідей, чим прославили українську школу кібернетики у світі. Розроблені українською школою такі напрями, як штучний інтелект, нові підходи до розробки ЕОМ тощо, характеризувалися як новий якісний рубіж у світовій кібернетичі. Вони були найбільш перспективними і базувалися на відтворенні механізму діяльності мозку. Ці концепції лягли в основу Національної програми інформатизації, прийнятої Верховною Радою України у 1998 р. [63, с. 17]. Велика кількість українських учених працює у вищій школі. Крім того, науковий потенціал країни щорічно зростає за рахунок талановитої молоді, яка захищає кандидатські й докторські дисертації. У багатьох вищих навчальних закладах України відкрито аспірантуру. Підвищується кількість здобувачів наукових ступенів за рахунок провідних спеціалістів промислових підприємств, фірм, державних службовців і представників органів самоврядування.

Глобалізація освіти

“До наших днів, – вважає антрополог П. Уорслі, – людсько-го суспільства як цілого не існувало” [44, с. 298]. Тільки нещодавно сформувалися соціальні зв'язки, що охопили всю планету. Світ стає єдиною соціальною системою в результаті посилення відносин взаємозалежності, що торкнулися практично всіх країн. “Соціальні, політичні й економічні зв'язки перетинають кордони держав і вторгаються в долі людей, які проживають на цих територіях. Взаємозв'язок світового співтовариства вже позначили універсальним терміном “глобалізація”. Глобалізацію соціальних зв'язків насамперед варто розуміти як перетворення простору і часу своєчасного існування. Іншими словами, наше життя все більшою мірою відчуває на собі вплив подій, що відбуваються досить далеко від тієї соціальної реальності, у якій проходить наша повсякденна діяльність” [44, с. 298].

Глобалізація стосується й освіти. Сучасні підходи до освіти пов'язані з проблемами її глобалізації, глобальних університетів, а також глобальним ринком освітніх послуг. Розуміння глобалізації

освіти, яка за своєю суттю є замовленим проектом, привнесене із Заходу і означає, на думку Дж. Тамлінсона, що “глобалізація є продовженням тривалого історичного процесу західної експансії і являє собою модель глобальної гегемонії, що розвивається” [21, с. 174]. Але таке уявлення про глобалізацію є занадто однобічним. “Проект, що виник на Заході, давно став справою усього світового співтовариства, культурні цінності Заходу підпадають під вплив інших культур, відбувається процес гібридизації культур. Тому культурний обмін поступово трансформується в глобальний процес взаємодії культур” [37, с. 6].

Глобалізація в галузі освіти сприяє стандартизації навчання під впливом сучасних соціальних технологій, появі глобальних досліджуваних мереж, а головним фактором, що вплинув на освіту, є економічна ідеологія глобалізації, що підкреслює першорядне значення ринку, приватизації і зменшення ролі державного сектора. “З одного боку, – пише доктор філософських наук В. Воронкова, – економічна глобалізація підкреслює імперативи ринкової конкуренції і глобального капіталу в сприянні конвергенції інституціональних структур провідних країн, зокрема їх освітніх систем. З іншого боку, глобальна раціоналізація, хоч і пов’язана з економічними імперативами, підкреслює ідею унітарної культурної системи. Не варто вважати, що всі країни рухаються у бік всесвітньої монолітної структури освіти, хоча через посилення глобальної раціоналізації освітньої системи багато в чому набудуть схожих форм” [37, с. 10].

Глобалізація має об’єктивний характер і є результатом економічних, політичних, інституціональних і соціальних змін, зумовлених радикальними перетвореннями, що пов’язані з переходом України до ринкових відносин. “Впровадження ринку у сферу освіти призводить до того, що визначальними для її розвитку стають такі поняття, як “вибір”, “конкуренція”, “стандарты” і “свобода” [154, с. 10]. І не випадково британський соціолог Ф. Браун підкреслює, що “освітній добір усе більше залежить не від індивідуальних здібностей і зусиль учнів, а від добробуту і розуміння батьків. Таким чином, на зміну колишній формулі “здатності + зусилля = заслужена оцінка” приходять нова – “засоби + переваги = вибір” [209, с. 643].

Технічний процес, що торкнувся всіх країн світу, сприяє глобалізації освіти, тому що людський ресурс став новим параме-

тром конкурентоспроможності підприємств. Посилення конкуренції в умовах зростаючої глобалізації висуває системі освіти щоразу серйозніші вимоги: 1) забезпечення безперервної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; 2) рентабельне використання її у постійно змінюваних умовах ринкової економіки; 3) необхідність дати майбутньому працівнику широку освіту, включаючи знання у сфері підприємництва, щодо вирішення кризових ситуацій, маневреності у виборі напрямку розвитку виробництва, складання стратегічних планів і відповідного конструювання трудових колективів; 4) навчання кадрів навичкам сприйняття нових знань, що будуть потрібні для виконання конкретної роботи в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Щоб вижити, підприємствам і фірмам необхідно постійно відстежувати зміни в технології, організації виробництва і управління, постійно здійснювати підготовку і перепідготовку кадрів, виходячи з вимог поточного моменту. Не випадково багато компаній за кордоном створюють власні корпоративні університети, мережа яких постійно збільшується. Тільки в США за останні 15 років їх кількість збільшилась з 400 до 2 тис., а до кінця наступного десятиліття може перевищити 3,7 тис. [216, с. 1]. Корпоративні університети змушують традиційні вищі навчальні заклади по-новому оцінити свої конкурентні можливості в боротьбі за учнів на світовому ринку освітніх послуг, який зараз формується. “В останнє 20-річчя багато різних країн світу здійснюють реформування національних систем освіти, зміст і напрям яких все більше визначає глобалізація. Перетворення освіти у важливий фактор конкурентоспроможності не тільки окремих виробників, а й національних економік у цілому вимагає від системи освіти великої гнучкості, відкритості змінам, здатності адекватно реагувати на них” [37, с. 12].

У червні 1999 р. у Болоньї (Італія) міністри освіти 29 європейських країн, у тому числі й України, підписали “Декларацію про Європейський регіон вищої освіти”. У ній зазначається, що “сьогодні країна знань – важливий фактор соціального розвитку, що може забезпечити всім її громадянам необхідний рівень компетентності для відповіді на виклик нового тисячоліття, допомогти усвідомити спільність цінностей і належність до єдиного соціального і культурного простору. Роль освіти і співробітництва у цій сфері повсюдно визнається першорядною” [56, с. 19].

Заходи щодо досягнення цілей, розроблених у Болонській декларації, заплановані на короткий термін і мають закінчитися не пізніше ніж за перші десять років нового тисячоліття з огляду на різноманіття культур, мов національних освітніх систем “європейського простору вищої освіти”. “Таким чином, глобалізація є найбільш функціональним викликом, з яким зіткнулися культура й освіта за свою довгу історію. Зовнішні навчальні заклади мають швидко пристосовуватися до впливу глобалізації і поширення нових технологій” [37, с. 13].

Комп’ютеризація освіти

Сучасний підхід до освіти немислимий без упровадження сучасних комп’ютерних технологій навчання, нових ефективних форм і методів організації всього навчально-виховного процесу. У системі освіти ми наближаємося до серйозних революційних перетворень. Заочна освіта майже практично себе вичерпала, вечірнє навчання також не має підтримки в більшості навчальних закладів. Їм на зміну приходить дистанційне навчання, що передбачає входження в систему внутрішніх європейських і світових університетів. Навчаючись в одному з таких дистанційних центрів, можна вивчати курси у вищих навчальних закладах інших країн. Це дасть змогу одержати диплом віртуального університету іншого навчального закладу, сертифікованого і визнаного в усьому світі. Адже не секрет, що майже всі українські дипломи за кордоном не визнаються. Але якщо програміст за рік-півтора може підтвердити “наш” диплом на Заході, то економісту, психологу буде потрібно додаткове навчання ще протягом майже десяти років [152, с. 15].

Наприкінці 2002 р. Україна перша з країн СНД одержала дозвіл на підключення до найбільшої в Європі освітньої і науково-дослідної мережі GEANT (GEANT у перекладі з французького означає “величезний”). Її річне фінансування досягає майже 300 млн дол. США. До неї приєднано понад три мільйони користувачів і понад три тисячі університетів, провідних наукових установ Європи [158, с. 15]. Україна вперше одержала доступ до світової глобальної дослідної мережі. Використання методів і технологій, що має досить широкий розвиток в Україні, таких як система дистанційного навчання, системи аерохімічних засобів, створення розподільних банків даних, інформаційно-аналітич-

ного моніторингу, дають можливість реально взяти участь в інтеграції і діагностуванні дослїдних проектів європейського співтовариства.

Можливості GEANT величезні. Володіючи в 1998 р. ємністю усього лише 34 мегабіти за секунду, у 1999 р. вона зростає до 155 мегабіт за секунду. А вже в 2001 р. запущена мережа з колосальною ємністю 10 гігабіт за секунду, тому не випадково GEANT – символ об'єднаної Європи [10, с. 15].

Нова система може надати нашим громадянам дистанційні робочі місця, можливість виконання серйозних проектів, у яких беруть участь не тільки окремі дослідники, а й організації.

Наші західні колеги можуть зацікавитися розробками українських учених, що знаходяться в мережі. Так можна створити робочі колективи, розташовані в різних місцях планети, щоб спільно досліджувати, розробляти, конструювати і тим самим перетворювати навколишній світ. На Заході вже працюють такі міжнародні наукові колективи.

“З підключенням до мережі GEANT ми реально одержуємо новий тип навчання в Україні. Це цілком співзвучно освітній реформі в нашій країні: відтепер діти зможуть формувати свої знання не тільки на основі того, що наявне в Україні, а й на фундаменті кращого, що є в Європі й у світі”, – свого часу сказав міністр освіти і науки України В. Кремень [9, с. 13]. А виступаючи на II Всеукраїнському з'їзді працівників освіти він звернув увагу на таке: “Створення потужної інформаційної бази навчального процесу у ВНЗ дає можливість перейти на нові педагогічні технології. Зокрема, упровадити: роботу малими групами, систему кейсового навчання, інформатизацію, новітні способи візуального супроводу, забезпечення навчального процесу дидактичними матеріалами нового покоління – лекції в Інтернеті, подача матеріалів на CD-ROM”.

У багатьох українських школах уже з'являються комп'ютери, але вони часто не підключені до Інтернету, а тому їх використовують лише як друкувальну машинку або для ігор. До Інтернету можна буде підключитися, якщо будуть виділені кошти з бюджету. Однак на 2005 р. з бюджету передбачено виділення коштів на 50 млн грн менше, ніж це було в 2003 р. Бюджет міністерства освіти і науки України на 2002 р. становив лише 2 млрд 263 млн грн

[10, с. 15]. В Ізраїлі на науку щорічно виділяється 3,5% ВВП, у Японії – 2,75%, у США – 2,05%. В Україні цей показник останнім часом не перевищує 0,3–0,4% [9, с. 5].

Створення телекомунікаційної інфраструктури, забезпечення навчальних закладів комп'ютерною технікою, впровадження масових програм навчання є невід'ємною складовою реалізації загальнонаціональної програми інформатизації навчального процесу. Використання інформаційних технологій і, насамперед, можливостей мережі Інтернет має бути доступним максимально широким верствам населення України, особливо підростаючому поколінню. І якщо наша країна зорієнтована на побудову відкритого суспільства, на інтеграцію у світове співтовариство, то стимулом у розвитку інформаційних технологій може бути їх впровадження, насамперед, у сфері науки й освіти [125, с. 13].

Однак у питаннях комп'ютеризації навчального процесу в Україні наявні й істотні недоліки. По-перше, практично всі жителі сільської місцевості, малозабезпечені сім'ї, інваліди, люди похилого віку і навіть частина збіднілої інтелігенції, тобто близько 46 млн осіб, що становить 95% населення України, не мають комп'ютерів. Це є однією з причин глибокої соціально-економічної кризи суспільства, оскільки його переважна більшість відділена від актуальних світових знань, їх інформації і генерування [63, с. 17].

По-друге, провалена програма комп'ютеризації сільських шкіл. Так, в Україні налічується всього 6688 загальноосвітніх шкіл I–III ступенів. З них комп'ютерні класи, причому не завжди сучасні, мають лише 1564, чи 23,4%. На 2004 р. планувалось комп'ютеризувати 3369 шкіл, для чого було потрібно з Держбюджету 189 млн грн, а виділено тільки 4 млн. Неважко підрахувати, скільки років узагалі буде потрібно для повної комп'ютеризації сільських шкіл і підключення їх до системи Інтернет [206, с. 13].

По-третє, нерівномірно розподілений інформаційний ринок, що сприяє загальному рівню економічного розвитку країн. Якщо на США припадає 34% світового інформаційного ринку, на Європу – 29%, Японію – 12%, то на інші країни світу, до яких належить і Україна, – тільки 25% [63, с. 17].

По-четверте, відставання в розвитку інформаційних мереж у майбутньому, на жаль, значно зросте, тому що, за даними Всесвітнього банку, 85% сукупних світових інвестицій у науку здійс-

ноють розвинуті країни, 11% – Індія, Китай, Бразилія і нові промислово розвинуті країни Східної Азії і тільки 4% – інші країни світу, до яких належить і Україна [63, с. 17].

“Отже, інформатизація суспільства в цілому, у тому числі й у сфері освіти, надає людству нові можливості для вирішення його головних проблем і подальшого розвитку. Але вона вимагає активної участі всього світового співтовариства в осмисленні і втіленні в життя нової парадигми. Тому важливо, щоб наша країна не відставала від цих світових процесів і повною мірою скористалася благами цивілізації XXI століття” [63, с. 17].

Інституціоналізація навчальних дисциплін

У зв'язку з інформаціоналізацією світового простору істотно зростає роль методологічних, системних, міждисциплінарних знань людини, необхідних для осмисленого оперування різними знаннями з метою вирішення нових проблем. Ця нова парадигма особливе місце відводить інституціоналізації навчальних дисциплін.

Інституціоналізація навчальних дисциплін у вищій школі неминує порушує питання про методику викладання, тому що досліджуваний предмет як наука і як навчальна дисципліна являє собою два різних феномени, які не можна ототожнювати. Це зумовлено цілою низкою факторів:

1. Досліджуваний предмет як наука за своєю суттю відображає весь рівень розвитку цієї галузі знання. Навчальна дисципліна не охоплює всього багатства змісту досліджуваного предмета як науки, а включає найбільш істотні та важливі, але вже усталені положення, що включені в науковий обіг.

2. Чим більших висот спроможна досягти у своєму розвитку наука, тим повніше і всебічно вона відображає свій предмет дослідження, тим глибше і послідовніше вона може бути розкрита методикою викладання.

3. Навчальна дисципліна являє собою дидактично і методично перероблену систему знання, що призначена для оволодіння ним студентами, і представлена підручниками, навчальними посібниками і робочою програмою. Крім того, у багатьох ВНЗ України видаються на допомогу студентам навчально-методичні посібники, що включають у себе короткий зміст лекцій, розробку семінарів, питання для самостійної роботи, контрольних завдань та іспитів, перелік використовуваної літератури.

4. Навчальна дисципліна відстає за часом від розвитку науки, тому що засвоєння знань і включення певної дисципліни в навчальний процес потребує певного часу.

5. У навчальну програму включаються, як правило, не тільки переказ та інтеграція змісту досліджуваного предмета як науки, але й питання навчально-виховного характеру, що необхідні для виховання і формування особистості, тому що освіта – інструмент формування людини майбутнього.

6. Рівень викладання залежить від особистості викладача: його знань, мовної культури, вміння володіти аудиторією, навичок викладацької діяльності. Саме викладач передає зміст і послідовність викладу досліджуваного курсу, його структуру, забезпечує логічний взаємозв'язок і взаємозумовленість актуальних розділів навчальної програми. Тому багато хто вважає, що викладання – “творчий процес, у певному розумінні мистецтво, що деякою мірою залежить від особистості викладача” [145, с. 88]. У сучасних умовах головне місце відводиться аналітичним здібностям педагога, тобто його здатності шукати і знаходити необхідну інформацію, точно формувати проблеми і гіпотези, визначати в сукупностях даних певні закономірності, знаходити рішення складних проблем у рамках навчальної дисципліни і міждисциплінарних завдань. Один із засновників синергетики, чи теорії дисипативних систем, лауреат Нобелівської премії І. Пригожин, аналізуючи “стан сучасної освіти в цілому”, пише: “У ній панує фрагментарність, немає того синтетичного підходу, що пов'язує різні науки” [143, с. 3].

Велике значення має введення в навчальний процес нових дисциплін і освоєння їх педагогічним колективом вищої школи. Дуже важливо, щоб не кафедри визначали спеціальні дисципліни для навчання, орієнтуючись на підготовленість своїх кадрів, а самі студенти обирали для себе коло тих предметів, що найбільше їх цікавлять. Педагогічним кадрам необхідно освоювати ті навчальні дисципліни, які є пріоритетними в студентських аудиторіях. Звичайно, це не повинно стосуватися тих обов'язкових дисциплін, які для кожної спеціальності визначаються відповідним стандартом, ухваленим Міністерством освіти і науки України.

Наступним кроком вивчення дисциплін у ВНЗ має бути вибір студентами не тільки предмета, а й викладача, який цей пред-

мет буде їм викладати. Такий вибір зробить особливо гострою конкурентну боротьбу серед викладацького складу і змусить його постійно вдосконалювати свої знання, що зрештою дасть змогу позбутися посередності у ВНЗ України.

Відносини між учителем та учнем

Головне у викладацькій діяльності – встановлення між вчителем і учнем взаємних довірливих і шанобливих відносин, що дають можливість передавати знання у безпосередньому спілкуванні. Для педагога необхідні не тільки глибокі теоретичні знання, почерпнуті ним із книг, мудрість і висновки з власного досвіду, а й уміння знайти в учня щось особливе, притаманне тільки йому, а також сприяння розвитку його здібностей, не сковуючи ініціативу. Викладач будь-якого предмета, і насамперед соціології, зобов'язаний дати мінімум уніфікованих знань, тобто він повинен дати основні поняття і судження, трактувати правила і закони, показати взаємовплив і взаємодії соціальних явищ, передати прийоми роботи, а далі учні зобов'язані самостійно “розвиватися” у потрібному для них напрямі. У цьому їм допомагає систематична самостійна робота над собою, що сприяє засвоєнню знань і підвищує ефективність навчання. Потрібно не забувати вислів німецько-американського психолога, філософа і соціолога Фрома: “Не можна сковувати свободу учня”.

Однак, головне завдання викладача – виховання учня, котрий сам зможе стати вчителем і у своїй майстерності навіть перерости його. Тоді Страдіварі створить свою скрипку, а не повторить досвід Амати, Аристотель створить свою теорію, яка в чомусь буде суперечити поглядам його вчителя Платона, С. Корольов створить перший космічний корабель, підтвердивши теорію свого вчителя К. Цюлковського. Історія знає багатьох талановитих учнів, які пішли далі за своїх учителів. Стираються з пам'яті прізвища вчителів, а їх вихованці іноді сягають більших висот і самі стають вчителями. Згадаємо таких видатних людей, як учений і письменник М. Ломоносов, фізіолог І. Павлов, перша жінка – доктор математичних наук С. Ковалевська, український письменник Т. Шевченко, радянський соціальний педагог А. Макаренко, життя і діяльність яких стали зразком для наслідування наступних поколінь.

Необхідне творче ставлення викладача до предмета, який він викладає. Для цього слід, готуючись до чергового заняття, переосмислювати, з чим він має приходити в аудиторію, чи здатна його лекція, семінар або практичне заняття захопити студентів, дати їм не тільки нові знання, а й викликати інтерес, спонукати до подальшого засвоєння нових і вдосконалення набутих раніше знань.

Величезне значення мають ті підручники і навчальні посібники, якими користуються викладачі для підготовки лекцій. Так, доктор фізико-математичних наук, професор Г. Антонов, оцінюючи рівень першоджерел для викладацької діяльності, пише: “Гадаю, доти, доки не з’являться праці, написані просто і зрозуміло, без “мережива”, сплетеного з наукових, а то й псевдонаукових термінів, доступні найширшому колу викладачів, діяльний підхід у практиці навчання так і буде залишатися на рівні декларативних заяв” [4, с. 15]. Тому перед Міністерством освіти і науки України, Академією педагогічних наук України постають серйозні завдання щодо розробки і видання сучасних підручників для вищої школи, якими змогли б скористатися і педагоги, і студенти.

Кожна лекція, кожне практичне заняття – процес творчий. А вчитель подібний до актора, який частину свого натхнення, власної захопленості, якщо хочете – пристрасті віддає своїм учням. Він ділиться з ними своїм розумінням навколишнього світу, а коли досягає бажаного успіху, то учні його не забувають. Віддаючи свої знання, уміння, навички, учитель збагачується сам, тому що взаємне спілкування, розуміння і повага на користь і вчителю й учню. На сьогодні студентство високоерудоване, інформоване, допитливе і вимогливе і слабких учителів просто не сприймає. Щоб прочитати лекцію на високому інтелектуальному рівні, викладачу потрібно залишити свої невирішені проблеми вдома, прийти в аудиторію з гарним настроєм, незалежно від своїх переживань і тривоги. Його робочий час, пов’язаний із спілкуванням зі студентами, має бути повністю спрямований на передачу знань. Саме тому праця вчителя – те саме, що й праця актора, який іноді повинен сміятися на сцені, заряджаючи своїм сміхом глядачів, тоді коли насправді його душа плаче, наприклад, через хворобу або втрату рідної людини. Істинно сюди підходить вислів: “Смійся, паяц, над розбитим коханням, смійся і плач!”

Вчитель традиційно був шанованою людиною в будь-якому суспільстві, тому що є джерелом знань і мудрості. Якщо він авторитетний для молоді, то стає для неї не просто вчителем, а товаришем і порадиником. Він формує і виховує молоде покоління шляхом передачі йому знань, життєвого досвіду, мудрості й одночасно є особливим прикладом свого ставлення до навколишнього світу.

Учителем може бути тільки та людина, яка досягає високого морального і духовного рівня. Це потрібно для того, щоб бути прикладом для своїх учнів, щоб постійно “підтягувати” їх до свого рівня. “Учитель – той, хто поширює мораль, викладає знання, пояснює правду”, – стверджував Конфуцій. Згадаємо біографію нашого співвітчизника, філософа-мандрівника Г. Сковороди, адже він не тільки вчив жити згідно з біблійними заповідями, але й сам жив за біблійними законами. І коли люди бачили це, то його приклад діяв на них краще, переконливіше, ніж будь-яка проповідь, будь-які найблагопристойніші слова.

У сучасній системі освіти недостатньо використовується найбагатший досвід спілкування вчителя з учнем, закладений східною традицією, тому що вважається, що він неприйнятний через орієнтацію на так званий західний світ. Однак деякі елементи східного навчання досить універсальні і не просто можуть, а повинні використовуватися в системі сучасної освіти.

По-перше, у східній традиції особливе місце відведено особистості вчителя, його моральному складу. Стати вчителем – означає зайняти один з найвищих шаблів людських досягнень. Досягнення певного шабля духовного розвитку дає змогу спочатку стати учнем. “Досягаючи вищих рівнів розвитку, учень отримує доступ до знань більш високого рангу і поступово сам стає вчителем для інших. Так відбувається освоєння і передача мудрості, що бере початок із стародавніх часів, через опанування знань та вмінь учителів” [123, с. 161].

По-друге, східна школа освіти відома особливою формою подачі навчального матеріалу, що наповнений легендами, притчами, конкретними життєвими ситуаціями. Ставлячи учня в певну ситуацію, учитель дає йому можливість відчувати й осмислити її, зрозуміти не тільки розумом, а й серцем. Далі вчитель скеровує учня на прийняття рішення, що може знадобитися йому в подальшій практичній діяльності.

Кожна наука (математика, хімія, соціологія, медицина, астрономія, психологія або демографія тощо), говорячи про навколишній світ своєю мовою, по-своєму підходить до розуміння його гармонії. Усі ці науки не суперечать і не протиставляють закони розвитку навколишнього світу, а підкреслюють його взаємозалежність, універсальність, єдність картини. Так, наприклад, “метою навчання соціології має стати розуміння гармонії світу, можливості встановити гармонійне спілкування з цим світом, осягнення цієї гармонії через усі пласти світової культури” [123, с. 156].

У зв'язку з цим пригадується вислів відомого вченого Р. Феймана (автора чудових лекцій з фізики), адресований студентам: “Я не ставив собі за мету підготувати вас до якихось іспитів чи навіть до роботи в промисловості й у військовій справі. Я хотів, щоб більшість із вас змогла оцінити красу нашого прекрасного світу і разом з тим одержати фізичне уявлення про нього, що, я думаю, становить зараз головну частину істинної культури нашої епохи!”.

Філософи сприймають красу навколишнього світу через призму філософських міркувань про проблеми створення Всесвіту, виникнення та розвитку життя на Землі, відносин матерії і свідомості. Вони шукають сенс життя, займаються проблемами щастя, задоволення у творчості, саморозвитку і самореалізації особистості. Філософи подарували світу основні закони розвитку суспільства, що стали загальними для всіх наук. Ось чому філософію називають наукою наук.

Історики пізнають гармонію світу через вивчення соціальної реальності минулого, шукають причини і виявляють закономірності минулих історичних подій, пов'язують минуле із сьогоденням, роблять серйозні висновки про розвиток цивілізацій тощо.

Завдання соціолога складніше. Він, розкриваючи красу і гармонію фізичного світу, має глибоко проаналізувати проблему й суперечності соціального устрою суспільства, його структуру і шляхи перетворення, причини соціальної нерівності, труднощі у відносинах різних соціальних груп. Соціолог зобов'язаний довести, що за зовнішньою гармонією фізичного світу стоїть складний світ міжособистісної, міжгрупової комунікації, складні відносини різних соціальних груп і спільнот, зіткнення несумісних інтересів

і потреб, нерозв'язних суперечностей і конфліктів, що можуть супроводжуватися навіть відкритими заворушеннями і такими негативними соціальними явищами, як революції та війни.

Вводити в цей складний соціальний світ учнів учителю потрібно поступово, у міру вивчення спочатку основ соціології, викладених у курсі загальної соціології, а також історії соціальних теорій і вчень, а вже потім спеціальних соціологій, у тому числі й соціології освіти.

Цей принцип переходу від простого до складнішого – характерна риса вивчення будь-якої науки, універсальна вимога освіти.

Дуже важливим є розуміння вчителем свого учня. На жаль, суттєвим недоліком сучасного людства є відсутність уміння слухати і розуміти “не своє”, толерантно ставитися до чужого і, навпаки, “талант” перетворювати з дивною завзятістю “чуже у вороже”. Так сказав М. Кесада, президент Міжнародної федерації філософських товариств на Всесвітньому філософському конгресі в 1993 р. [72, с. 3].

Як свідчать соціологічні дослідження, на старших курсах активність студентів іноді знижується. Найімовірніше, це є наслідком неправильних установок у навчанні і неоптимальних форм спілкування вчителя з учнями. Ось чому сучасний підхід до освіти, особливо у вищій школі, вимагає величезної самовіддачі вчителя, його постійної роботи над собою. Якщо викладач втрачить здатність постійно вчитися самому і передавати нові знання студентам, то він поступово деградує як особистість і в результаті може втратити свій авторитет, що зробити значно легше, ніж потім його здобувати. Авторитет – властивість мінлива, його потрібно постійно підтримувати.

Можна виділити і соціальний аспект порушень оптимальних форм спілкування вчителя й учня. Сучасна соціальна реальність транзитивного суспільства України, украй низька заробітна плата вчителя в школі і викладача у вищому навчальному закладі спонукають останніх збільшувати навчальні години, не залишаючи часу на самопідготовку й удосконалення навчального процесу. Поступово викладач вищої школи перетворюється у звичайного “урокодавця”. Де вже там творчість і новаторство! На це в нього просто немає ні часу, ні сил. “На педагогів дивляться то як на репетиторів, які навчають студентів основним навичкам, то як на професіоналів, які відповідають за всебічний розвиток студента.

У кінцевому підсумку важливе не стільки визначення, скільки якість такої підготовки педагогів, що дасть їм змогу розширити коло своїх обов'язків" [196, с. 75]. Англійські соціологи звернули увагу на зміну ставлення суспільства до освіти як джерела позитивних змін: період розчарування суспільства в освіті змінюється оптимістичним до неї ставленням. "На стадії оптимізму (період піднесення і процвітання економіки) відбуваються події, що свідчать про позитивне ставлення суспільства до освіти, на стадії розчарування (періоди спаду і застою) – про негативне. У період процвітання спостерігається висока оцінка суспільством праці педагога, з'являється багато відомих і шанованих усіма педагогів. У момент переходу від періоду спаду до періоду застою на тлі жорсткості реакції з'являються "елітарні" новатори. Держава робить на них ставку і починається повсюдне впровадження їх досвіду. Поступово обрані лідери відриваються. Після цього змінюється модель управління освітою" [196, с. 76].

Не можна виявляти насильство над особистістю педагога. Коли суспільство в цілому перебуває на стадії пошуку форм суспільного розвитку, коли відбувається криза економічної, політичної і соціальної систем, то дуже часто з'являються різні школи і вчення, нові методи, у тому числі й в освіті.

Притаманні Україні й такі явища, коли кожного вчителя школи і педагога вищого навчального закладу зобов'язують переймати прийоми і методи когось із своїх колег, робота яких була офіційно визнана передовою і прогресивною.

До процесу перенавчання підключали навіть засоби масової інформації, у тому числі й телебачення. У цих випадках рідко враховувалися особливості педагога, незважаючи на те, що одні навички могли бути ним засвоєні, а інші були для нього неприйнятними і навіть далекими. Те, що у вустах одного педагога звучить природно, у вустах іншого – напружено і навіть фальшиво. Але необхідним було неухильне впровадження методів, визнаних передовими у сфері освіти. Цим калічилася особистість викладача, сковувалася його ініціатива, ламалися стереотипи його мислення, що викликало глухі нарікання і незадоволеність викладацькою діяльністю в цілому.

Економічна криза і нестабільність економіки, як правило, супроводжуються жорстким контролем над діяльністю різних державних установ, соціальних служб, бюджетних організацій і,

звичайно ж, установ освіти. Масові і часті перевірки навчального процесу в школах і вищих навчальних закладах рідко дають позитивні результати, а ось негативні вияви очевидні: відбивається охота до творчого підходу у викладанні, утверджується офіційно визнана ідеологія, страждає плюралістичний підхід до вирішення різних проблем, переважає конформізм, стає пріоритетним догматизм, а звідси недалеко і до переслідування інакомислячих.

Усе має бути в міру. Не можна впроваджувати щось нове, не перевіривши це практикою, але не можна і сковувати новаторство педагогів, не можна без кінця контролювати і забороняти, потрібно вміти і заохочувати, і бачити те нове, що створює саме життя, що прийнято і стало навіть нормою педагогічної діяльності.

Різні форми власності в освіті

Одним з нових підходів до освіти є істотне скорочення наявності державних структур у сфері освіти, оскільки “державне управління” залишає мало місця для гнучкості, настільки необхідної для ефективного навчання” [37, с. 12]. В Україні з дня проголошення незалежності виникло чимало нових вищих навчальних закладів, у тому числі й недержавної форми власності, яких налічується понад 120, і їх кількість з кожним роком зростає [187, с. 34–35]. А всього в Україні нараховують близько 1 млн 640 тис. студентів. Більшість вищих навчальних закладів підпорядковані Міністерству освіти і науки України, крім військових, релігійних і деяких інших. Фінансуються вони державою частково через бюджет, але останнім часом намітилася тенденція до переведення вищих навчальних закладів на утримання за рахунок місцевих бюджетів [187, с. 34–35].

З’явилися в Україні як комерційні вузи, так і приватні школи, коледжі, ліцеї. На відміну від державних навчальних закладів, їх особливістю є те, що на кожного викладача в них припадає невелика кількість учнів і студентів. Це більше відповідає східній школі, де в кожного вчителя мала кількість учнів, що поліпшує їх взаєморозуміння. У цілому вирає весь освітній процес.

Тенденція в державних навчальних закладах до зростання кількості студентів на кожного викладача (раніше було 9 осіб, а зараз цей норматив сягнув 13) не є позитивною, тому що в цих умовах педагог не може досконально вивчити ввірених йому сту-

дентів, виявити особистісні характеристики і розвивати їх у потрібному напрямі. Крім того, вища школа, виходячи з вимог часу, має забезпечити безперервність виховання особистості учня, а при такому навантаженні на педагога вузу виховний процес стає проблемним.

Приватні школи, гімназії, ліцеї, ВНЗ – не данина моді, а скоріше закономірність економічних реформ України. Варто очікувати, що їх кількість і надалі буде зростати.

На сьогодні всі вищі навчальні заклади, незалежно від форм власності, розробили Статути, що регламентують їх діяльність. У багатьох ВНЗ України змінилася структура. Так, наприклад, Запорізький національний технічний університет складається з 5 інститутів: машинобудівного, фізико-технічного, інформатики і радіоелектроніки, економіко-гуманітарного й інституту безперервної освіти, а також кафедри військової підготовки, що охоплює всі факультети університету, Токмацького технічного технікуму, науково-дослідної частини, центру інформаційних технологій, адміністративно-господарської частини, різних відділів і служб університету, структурних підрозділів соціального забезпечення.

Тільки з переліку структури Запорізького національного технічного університету (ЗНТУ) видно, що вона є багатофакторною, а якщо врахувати, що одночасно в університеті навчається більше ніж 9 тис. студентів, то стає зрозуміло, що управляти навчальним процесом – справа далеко не проста.

Аналізуючи процес праці, Ф. Егельс писав, що складна праця робить більшу вартість, ніж проста, тому в умовах, коли відтворення складної робочої сили здійснюється за рахунок самого працівника чи його сім'ї, вона має оплачуватися вище ніж проста (звичайна). В умовах колишнього СРСР, коли частину витрат (безкоштовна вища освіта) на відтворення складної робочої сили брало на себе суспільство, і важка, і легка праця оплачувалися практично однаково. Така зрівнялівка в оплаті праці призвела до серйозних негативних наслідків, що виявились в ослабленні раціональної сторони при здобутті вищої освіти, зниженні активності й творчості представників розумової праці і навіть відпливі їх за кордон.

На сьогодні в умовах ринкових відносин, коли вища освіта є платною, а праця фахівців досить високо оцінюється на ринку

праці, змінилося на краще і ставлення до вищої освіти, що зумовило зростання кількості студентської молоді. Цей позитивний фактор сучасної країни потрібно закріпити в майбутньому, тому що підготовка висококваліфікованих фахівців збільшить “людський капітал” суспільства, який дасть змогу вивести країну з глибокої економічної кризи і буде сприяти її розвитку до рівня передових розвинутих країн світу.

Пожвавлення вітчизняного виробництва валового продукту, збільшення кількості робочих місць – перші ознаки оздоровлення економіки України. Цей успіх варто закріпити.

Безперервна освіта та перепідготовка кадрів

В ядерній фізиці є виразний термін “період напіврозпаду”. Стосовно освіти період напіврозпаду шкільних знань орієнтовно становить 20 років, інститутських – десять, спеціальні інженерні знання знецінюються наполовину за три роки, а в обміні телекомунікацією половина знань старіють чи втрачаються вже через рік [133, с. 12]. Ось чому свідомість системи безупинного навчання і перепідготовки кадрів набуває особливого значення.

Розуміння бакалаврами необхідності подальшого підвищення своєї освіти виявляється в тому, що більшість із них продовжують навчання на спеціаліста чи магістра. Дещо старше покоління найчастіше вступає на факультети підготовки і перепідготовки, що діють при більшості вищих навчальних закладів України. Людині з вищою освітою в умовах ринкової економіки часом необхідне одержання другої спеціальності чи підвищення кваліфікації через систему підготовки або перепідготовки кадрів. Економісти прагнуть одержати юридичну освіту, інженери переучуються на бухгалтерів і аудиторів, опановуючи спеціалізацію “Фінанси і кредит”, педагоги одержують знання спеціальних працівників і стають держслужбовцями, психологи здобувають спеціальність соціолога чи педагога. І таких прикладів можна навести чимало.

Займаються підготовкою і перепідготовкою кадрів не тільки ВНЗ України, а й великі підприємства. Так, при Запорізькому ВАТ “Мотор Січ” створене управління підготовки й перепідготовки кадрів, де навчаються не тільки ті, хто влаштувався на роботу, але й ті, хто вже працює на підприємстві (фахівці, керівний склад заводу).

Система корпоративної підготовки і перепідготовки кадрів у великих фірмах здійснюється за кордоном. Наприклад, у Дойче Телекомі кожен співробітник раз на рік протягом 5–7 днів підвищує свою кваліфікацію. Керівний склад, що найчастіше збирається для ознайомлення із найостаннішими новинками з технічних проблем і управління, навчається в спеціально створеній для них корпоративній академії. Дойче Телеком на підготовку і перепідготовку кадрів витрачає 1 млрд марок щорічно [133, с. 12].

Для здійснення безперервного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів особливе значення має методологія: “Розумним людям, які вміють працювати, мають великий досвід і багаті спостереження, треба пояснити не рецепти, а принципи. Роз’яснити не як робити (питання тактики), а що робити (питання стратегії), і якщо тут підходить слово “просвітительство”, то просвіщати в першу чергу в методології, а не в методиці” [133, с. 12].

Дистанційне навчання

Останнім часом у засобах масової інформації на різних науково-практичних і науково-теоретичних конференціях, присвячених розвитку вищої освіти, дискутуються проблеми заочної і дистанційної освіти. Багато хто вважає, що заочна освіта давно себе віджила і пропонує замінити її на дистанційне навчання. Проте у цієї форми навчання багато і супротивників, насамперед тому, що дистанційне навчання не може забезпечити безпосереднє спілкування вчителя з учнем.

Але, незважаючи на суперечливу громадську думку щодо дистанційного навчання, у Києві вже склався ряд цікавих колективів, що працюють над цією проблемою. Серед них Академія державного управління при Президентові України, Інститут заочної і дистанційної освіти при Національному авіаційному університеті (ІЗДО НАУ), Український центр дистанційної освіти при КПІ, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Києво-Могилянська академія. У цих колективах активно йде робота з практичної реалізації дистанційних методів навчання, упровадження модульної системи освіти, створення електронних бібліотек. Активно працюють у цьому напрямі вищі навчальні заклади Харкова, Донецька, Одеси, Львова [133, с. 12].

У ІЗДО НАУ пішли не від нагромадження техніки і створення одного – двох електронних курсів, а спробували побачити

весь процес навчання в цілому, розробивши підручник програми бакалаврату за десятьма напрямками. Тут є досвід створення моделей, застосування яких підтверджує, що це найбільш правильний шлях засвоєння студентами конкретного обсягу матеріалу й одержання заданої якості знань. У модульних курсах чітко відпрацьовані ключові питання: що фахівець повинен знати, уміти, яке практичне застосування можуть мати отримані знання.

Дистанційна форма навчання має ряд переваг:

- забезпечує неперевершену швидкість відновлення знань, що отримуються зі світових інформаційних ресурсів;

- вона дає змогу без обмежень розширити аудиторію викладача, ігноруючи при цьому географічні кордони;

- ця форма освіти дає можливість навчати молодь сільської місцевості й інших регіонів без відриву від виробництва або з відривом на незначний період;

- вона максимально наближена до специфічних потреб інвалідів при одержанні ними освіти.

Найбільш ефективною формою дистанційного навчання є не розміщення в електронній мережі підручника чи спеціального підготовчого лекційного курсу, а забезпечення принципу взаємодії викладача і того, кого навчають, у рамках інтерактивних (он-лайн) курсів, що сьогодні широко розробляються і застосовуються зарубіжними університетами. Наприклад, у Техаському університеті, де було проведено спеціальне дослідження для порівняння ефективності інтерактивного навчання (он-лайн) і традиційного лекційного, виявилось, що “ті, кого навчають, згідно з он-лайн методикою показали не тільки глибокі знання, але й виявили себе більш творчими людьми” [133, с. 12].

За даними Всесвітнього банку, тільки в США функціонує понад 3 тис. навчальних закладів, що спеціалізуються на професійному навчанні в діалоговому режимі. У 33 штатах США створені віртуальні університети, 85% усіх місцевих коледжів пропонують дистанційні курси в режимі он-лайн. Віртуальний університет ім. Монтеррея (Мексика) пропонує 15 програм підготовки магістрів за допомогою системи телеконференцій та Інтернету. Ці програми охоплюють 50 тис. студентів Латинської Америки. У Південній Кореї нараховується 50 віртуальних університетів, що пропонують 66 програм підготовки бакалаврів і охоплюють

навчанням 14550 студентів свого регіону. Кілька сотень дистанційних програм пропонують різні університети Європи, активно починає діяти в цій сфері Росія [63, с. 17].

“Ясно одне: дистанційне навчання – це адаптована до умов новітніх інформаційних технологій заочна форма одержання освіти, яка гарантує значно вищий рівень одержання знань” [151, с. 12].

В Україні дистанційне навчання визначене як окрема форма в Законі України “Про вищу освіту”, розроблена і затверджена Кабінетом Міністрів України “Концепція розвитку дистанційного навчання в Україні”, передбачена програма розвитку цієї нової форми.

Дистанційне навчання поставило перед вищою школою ряд серйозних проблем, що стосуються педагогіки, методики адміністративного управління і фінансування, забезпечення якості навчання, розробки багатьох нормативних документів, уведення відповідних навчальних планів, розрахунків навантаження викладачів, захисту інтелектуальної власності, авторських прав на електронні навчальні курси тощо.

Найбільш важливі аспекти дистанційного навчання, виділені академіком НАНУ, ректором Національного технічного університету України “КПІ” М. Згуровським, такі:

1. Навчальні програми мають забезпечувати студентів базовими знаннями і навичками, необхідними для розвитку всіх навчальних можливостей і потреб обновляти свої знання.

2. Навчальні заклади мають пропонувати ширший вибір програм для моделей з різними мотиваціями і цілями, що враховували б зменшення кількості населення України (незалежно від віку, статі), що бажає змінити професію, отримати другу освіту, підвищити свій професійний рівень і кваліфікацію за рахунок короткострокового навчання.

3. Необхідно виробити ефективні механізми взаємодії з ринком праці: налагодити постійну систему моніторингу роботи випускників з місцевим працевлаштуванням, проводити регулярні консультації з роботодавцями і випускниками і за їх результатами здійснити корекцію навчальних програм.

4. Потрібні надійні, прозорі і зрозумілі процедури оцінювання якості дистанційного навчання, що відрізняються від традиційних. Оцінювати слід не стільки матеріальну базу, професор-

сько-викладацький склад, методичне забезпечення, тому що в умовах віртуальних університетів ці показники втрачають свій звичайний зміст, скільки кваліфікацію, здібності і знання випускників.

5. Зменшується дистанція між фундаментальними і прикладними дослідженнями. Нові сфери знань вимагають інтеграції ряду дисциплін, що вважалися раніше самостійними і не пов'язаними між собою, у результаті чого виникають міждисциплінарні і мультидисциплінарні програми навчання. Нові форми генерування знань вимагають реконструкції університетських кафедр і факультетів, реорганізації наукових досліджень і підготовки спеціалістів, орієнтованих на вирішення складних міжнародних проблем.

6. Одночасне використання мультимедійних засобів, комп'ютерів та Інтернету дає змогу зробити процес навчання більш інтенсивним та інтерактивним [63, с. 17].

До цього можна ще додати присвоєння дистанційному навчанню самостійного офіційного статусу.

Нетрадиційні форми навчання

При викладанні кожної навчальної дисципліни, у тому числі й соціології, у ВНЗ України широко використовуються як традиційні, так і нетрадиційні методи викладання. До традиційних методів зараховують лекції, семінари, що включають написання й обговорення рефератів, самостійну роботу студентів, консультації, заліки, іспити. Вищеперелічені традиційні методи викладання є базою для передачі знань слухачам. Жодною мірою не відмовляючись від традиційних методів викладання у вищій школі, все частіше стали використовуватися нетрадиційні методи, тому що вони більше активізують студентів, розвивають їх індивідуальні здібності, ерудицію й уяву, сприяють діалогу між викладачем і студентами, виявленню часом суперечливих проблем.

Проведені соціологічні дослідження різних форм і методів викладання показують, що “системи засвоєння матеріалу лекції становлять 20%, лекція з використанням наукових посібників дає змогу підвищити цей показник до 30%, лекція з використанням аудіовізуальних засобів дає 50% засвоєння інформації, дискусія – 70%, гра – 90%” [123, с. 169].

Ось чому їх слід використовувати одночасно.

До нетрадиційних методів зараховують ділові, рольові, ситуативні або імітаційні, операційні ігри (тренінги); використання психологічних тестів, які дають змогу визначити характерні риси особистості, тестів для контролю знань; творчу, активну роботу з понятійним апаратом; складання тематичних кросвордів; вибір теми, маршруту та написання сценаріїв екскурсій; проведення різноманітних соціологічних досліджень, експериментів, педагогічного практикуму. Всі ці нетрадиційні методи будуть докладно викладені в наступних розділах посібника.

Для того, щоб уникнути корупції у вищих навчальних закладах, за вимогою Міністерства освіти і науки України для вступних та держаних іспитів у ВНЗ України вводяться тести для контролю знань за різними дисциплінами.

Це дуже важливий крок у демократизації навчального процесу вищої школи. Перехід до тестування на вступних іспитах у вузах України має ряд суттєвих переваг:

- дає змогу абітурієнтам за допомогою Інтернету та електронної пошти відповідати на тести різних інститутів, не приїжджаючи на іспит;

- надає можливість абітурієнтам брати участь у тестуванні різних вузів одночасно;

- дистанційність тестування значно поширює географію учасників вступних іспитів до ВНЗ, охоплюючи мешканців не тільки великих міст, а й сільської місцевості, а також інвалідів;

- дає змогу об'єктивно оцінити знання абітурієнтів;

- надає можливість покінчити з корупцією у вищій школі.

Переведення на тестування держіспитів бакалавра, спеціаліста і магістра має своєю метою:

- поставити всіх студентів в однакові умови;

- об'єктивно оцінити їх знання;

- виключити суб'єктивність оцінювання знань з боку викладацького складу вузів.

Соціальні проблеми реформування освіти

Перехід на 12-бальну систему оцінювання знань, виділення 12-річної шкільної освіти, збільшення кількості років навчання у вищій школі за рахунок магістерської освіти дають змогу наблизитися до світових стандартів у плані освіти й певною мірою ви-

рішують проблему зайнятості молоді. Однак після закінчення навчання у вищій школі багато фахівців не можуть працевлаштуватися. Основні причини скрутного працевлаштування такі:

- мала кількість робочих місць через кризу в промисловості і сільськогосподарському виробництві;
- конверсія оборонної промисловості, невідповідність її до переходу на випуск товарів масового споживання;
- в основному неготовність і нездатність керівних кадрів промисловості і сільськогосподарського виробництва працювати в нових ринкових умовах;
- зайнятість робочих місць пенсіонерами, які не можуть прожити на злидарську пенсію, а тому змушені працювати.

Крім того, в реформі освіти є й негативні соціальні аспекти. По-перше, якщо раніше молодий фахівець починав активну трудову діяльність у віці 22–23 роки, то зараз він практично почне працювати на 3 роки пізніше, коли йому виповниться 25–26 років. І до цього віку його зобов'язані забезпечувати батьки і суспільство в цілому. По-друге, затягується і без того тривала соціалізація особистості. Так, якщо за кордоном молодію вважається людина у віці до 25 років, то в нас раніше цей термін дорівнював 30 років, тому що практично молоді не здатні були прожити без матеріальної допомоги батьків. Після впровадження нової реформи школи утриманство молоді збільшується. По-третє, практично збільшується вік тих, хто буде брати шлюб, а тому формується пізня репродуктивність сім'ї, що негативно позначається на скороченні життєвого циклу, репродуктивного періоду і здоров'ї жінки-матері, а суспільство в майбутньому недоодержить необхідних трудових ресурсів.

Змінити становище може тільки поліпшення економіки країни, пов'язане з поживленням промислового і сільськогосподарського виробництва, що здатне значно збільшити кількість робочих місць і валовий національний продукт, забезпечити відрахування до Державного бюджету. А зі зростанням бюджету можна буде мати можливість виділити кошти для бюджетної і соціальної сфери.

Якщо в транзитивному суспільстві сучасної України будуть вирішені економічні проблеми, то обов'язково будуть вирішені і проблеми соціального характеру, у тому числі й щодо освіти.

Підсумовуючи вищесказане, можна виділити основні контури нової моделі вищої освіти України:

- відповідність суспільним потребам, які змінюються згідно з можливостями економіки;

- перехід від жорстких, уніфікованих схем до різноманіття форм власності, джерел фінансування навчання і наукових досліджень;

- багатоваріантність навчально-методичної роботи;

- демократизація управління вищої освіти, об'єднання демократичного управління з державними вимогами відносно змісту та якості освіти, розробка й упровадження загальних державних стандартів;

- інтеграція освіти та науки;

- удосконалення принципів формування контингенту студентів, створення умов для відбору та навчання обдарованих студентів;

- формування механізмів розподілу та соціального захисту випускників, які навчаються за рахунок держави;

- відродження ролі виховної роботи як одного з основних напрямів діяльності вузів;

- комп'ютеризація освіти від початкової до вищої школи з підключенням до Інтернету;

- забезпечення безперервної освіти та перепідготовки кадрів;

- перехід вищої школи на дистанційне навчання;

- створення для дистанційного навчання різноманітних програм та методик;

- подальша інтеграція української школи і науки до європейського та світового навчального й наукового простору.

Отже, досліджуваний предмет як наука і як навчальна дисципліна відрізняються. Сучасний підхід до освіти в Україні виражений у реформі школи, що торкнулася і вищих навчальних закладів. Освіта стала менш підпорядкованою панівній у суспільстві ідеології, використовується плюралізм у поглядах на розвиток науки, офіційно дозволені для вивчення нові навчальні дисципліни, такі як політологія, релігієзнавство, загальна і спеціальні соціології тощо. Широко використовуються як традиційні, так і нетрадиційні методи викладання. Більше уваги стали приділяти особистості педагога, його мистецтву, передачі знань, умінь і на-

вичок, формуванню і вихованню молодого покоління. Учитель зобов'язаний володіти мистецтвом діалогу і подачі навчального матеріалу в доступній для розуміння і водночас науковій формі викладу понять і закономірностей.

Гарантом просування країни шляхом прогресу все більшою мірою виступають не тільки показники зростання виробництва, а й рівень освіти населення, її якість і глибина. Знання й інформація стають усе більш зростаючою цінністю, основою розвитку всього суспільства. Формується новий тип працівника: не просто виконавець будь-яких розпоряджень, а творча особистість, яка поєднує знання, ініціативу і здатність втілити ідеї в життя. Україна зацікавлена у формуванні таких якостей людини й у створенні людини майбутнього.

Згідно з висновками Всесвітнього банку, “найкращий результат досягається шляхом таких методів, як взаємне навчання, самодіяльність, емпіричне навчання, навчання в умовах, наближених до реальних, навчання з використанням ресурсів та проблемно орієнтоване навчання, рефлексія, критичний самоаналіз, а також поєднання цих методів у будь-яких варіантах” [63, с. 17].

Вища школа України постійно працює над рівнем наукового потенціалу викладачів, поглиблення наукових навчальних програм, досліджуваних предметів, і саме це може стати запорукою успішної підготовки молодих фахівців, які так необхідні українському сучасному транзитивному суспільству.

Контрольні питання для самопідготовки

1. Чому виникла необхідність реформування освіти в Україні?
2. Які закони і коли прийняла Верховна Рада України про реформування освіти?
3. У чому полягають відмінності досліджуваного предмета як науки і як навчальної дисципліни, що викладається у вузі?
4. Які основні положення реформи школи України й у чому полягають труднощі, що виникли після її впровадження?
5. Які методи викладання зараховують до традиційних і нетрадиційних, коли вони можуть бути використані?
6. Якими мають бути відносини вчителя й учня?
7. Якими знаннями й особистісними характеристиками має володіти сучасний учитель?

8. У чому полягає проблема переходу до комп'ютеризації освіти України?

Реферати

1. Життя і творчість Г. Сковороди.
2. Традиції західної і східної культури в освіті.
3. Указ Президента України Л.Д. Кучми “Про розвиток соціологічної науки в Україні”.
4. Закон України “Про дошкільну освіту” від 11.07.2001 р. № 2628-III.
5. Закон України “Про освіту” від 23.05.1991 р. № 1060-XI зі змінами і доповн. від 23.03.1996 р. № 100/96-ВР; 14.10.1998 р. № 178-XIV та 13.12.2001 р. № 2887-III.
6. Закон України “Про загальну середню освіту” від 13.05.1999 р. № 651-XIV.
7. Закон України “Про вищу освіту” від 17.01.2002 р. № 2984-III зі змінами від 19.06.2003 р. № 1004-IV; від 04.11.2005 р. № 3074-IV.
8. Національна доктрина розвитку освіти у ХХІ столітті.
9. Концепція розвитку дистанційного навчання в Україні.

РОЗДІЛ II

НЕТРАДИЦІЙНЕ ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЙ

Основні правила, яких зобов'язаний дотримуватися лектор для підготовки навчальної лекції, такі:

– підбір, вивчення й аналіз здобутків класиків соціології з досліджуваних проблем;

– підбір, вивчення й аналіз літератури сучасних соціологів, соціальних психологів і соціальних педагогів, що стосується теми лекції;

– добір найбільш істотного, головного в розроблювальній темі, що аналізується;

– складання плану робочої лекції;

– вибір стилю викладу;

– підбір наочного приладдя: таблиць, рисунків, схем, діаграм.

Ці правила є загальними при підготовці як традиційних навчальних лекцій, так і нетрадиційних. Крім того, будь-яка навчальна лекція має за своїм змістом відповідати ряду вимог:

– послідовність у викладі досліджуваної проблеми;

– стислість і ясність висунутих гіпотез, які розвиває лектор;

– переконливість і логічність у викладі матеріалу;

– взаємозв'язок і взаємозумовленість окремих розділів лекції.

Вищеперелічені вимоги щодо змісту лекції також є універсальними. А методика піднесення досліджуваного матеріалу чи стиль лекції із соціології можуть бути дуже різноманітними. Нетрадиційними методами викладу навчальної лекції можуть бути: есе, використання міфів і легенд, казок і сказань, прислів'їв і приказок, притч і народної мудрості, образних порівнянь, прикладів з художніх творів, гумору, трактування понятійного апарату.

Лекція-есе

Насамперед, розглянемо жанр есе. Це незвичайний виклад навчального матеріалу. Жанр есе, що торкається індивідуально-психологічного боку соціальних явищ, виступає як метод популяризації соціологічних знань, дає можливість знайти моральну позицію автора, активізує соціологічну свідомість, руйнує давні стереотипи і шукає нові форми розуміння соціологічної дійсності. У жанрі есе лектор, крім наукових тверджень, використовує суперечності, сумніви, роздуми, художні образи.

Наприклад, починаючи вивчати курс “Соціологія сім’ї” і говорячи про сім’ї як про соціальне явище, лектор малює живу картину такого змісту:

“Уявіть собі літній вихідний день. Яскраво світить сонце. Безхмарне небо, слабкий вітерець ледь гоїдає листя дерев і куцив. На лавці в парку, розташованому на березі величного Дніпра, сидять троє: молодий чоловік, молода жінка, а між ними – їх п’ятирічний син Борис, який тримає батьків за руки і безтурботно гоїдає ногами.

Молодий чоловік закоханими очима дивиться на молоду жінку, милується її величною поставою, прекрасною посмішкою і думає: яке щастя бути поруч з нею, кохати її і бути коханим; як добре, що в нас є Борис, як приємно в цій маленькій істоті помічати свої власні риси, що виявляються в маленьких бухах, формі носа, овалі обличчя, вмінні широко на весь рот посміхатися, нахилити голову і навіть ходити як я, його батько.

А Борис, сидячи поруч з батьками, був сповнений гордоцив, тому що його мама і тато найкрасивіші, найніжніші, найсміливіші і взагалі в усьому найкращі.

Борі набридло сидіти нерухомо. Він зіскакує з лавки, підхоплює м’яч, вибігає на зелену галявину і невміло б’є по м’ячу ногою, останній відкочується і опиняється в куцах. Батько підхоплюється з лавки майже одночасно з малям, дістає м’яч з куцив, і ось вони вже разом пасують м’яч один одному.

Молода жінка мовчки спостерігає за ними. У її погляді любов, ніжність і гордість за свою сім’ю. Їй приємно, що видався такий прекрасний день, коли вся її незвичайна сім’я зібралася разом, щоб провести ці короткі хвилини відпочинку на свіжому повітрі, ближче до первозданої природи”.

У цій коротенькій замальовці розкрита особливість сім’ї як соціального інституту, тому що саме в сім’ї наявне таке соціальне явище, що поєднує в собі любов подружньо-батьківську.

Порушення цього союзу двох видів любові призводить до серйозних соціально-психологічних наслідків. Ослаблення подружньої любові часто закінчується розлученням, що порушує нормальні стосунки в сім’ї між батьками і дітьми. Можна знайти собі іншого супутника в житті, але як бути дітям? Адже в дітей один батько й одна мати. Що можна очікувати від дитини, якщо їй забороняється бачити своїх законних батьків, особливо якщо вже склалася нова сім’я, де з’являється мачуха чи вітчим. Чи задумувалися Ви про те, що почуває маленька дитина, якщо мати кинула чоловіка-п’яницю? Адже дитина не завжди вважає батька поганим, тому що бачила і його ніжність, і турботу про

себе. Вона прив'язана до батька і особливо його жаліє як слабку людину. Їй не завжди зрозуміла поведінка матері, а тому зростає стіна відчуження і нерозуміння.

А як оцінити поведінку вже дорослих дітей, що відмовляють своїм батькам у можливості створення нової сім'ї після смерті одного з подружжя чи після розлучення. У цьому випадку порушується вже не подружжя, а батьківсько-дитинська любов, коли старші, борючись за своє щастя, відгороджуються від дітей, а ті відмовляють батькам у повазі, любові, підтримці. Де знайти правильну відповідь на всі запитання, що ставить перед нами життя? Де та межа, через яку не можна переходити ні дружинам, ні батькам, ні дітям? Скільки людей, стільки й різних поглядів, думок, понять про щастя, сім'ю, обов'язки, тому що сім'я – це не тільки любов і радість, це й величезна відповідальність за себе, партнера по життю, за дітей.

Можна все правильно говорити, але чинити всупереч словам, проте всі наші вчинки будуть повторюватися нашими дітьми. Чи задумувалися Ви про те, чому в сім'ї, де вже було розлучення, діти часто почувають себе нещасливими, але коли вони виростають, то інколи самі підсвідомо вже не дорожать своїми сім'ями і явно йдуть на їх руйнування.

Далі лектор говорить про те, що, на відміну від психології сімейно-шлюбних відносин, яка, насамперед, вивчає це соціальне явище з погляду міжособистісних відносин, соціологія сім'ї вивчає розвиток сім'ї, виникнення та різні види шлюбу, критерії вибору шлюбного партнера, життєвий цикл сім'ї, різні форми і види сім'ї та шлюбу, специфічні й неспецифічні функції сім'ї, шукає причинно-наслідкові зв'язки соціальних явищ, пов'язаних із сімейно-шлюбними відносинами, розкриває такі поняття, як одностатеві сім'ї, гендерна ідентичність і гендерні ідеали, трансексуальність і трансвестизм, сексуальні ролі, розкриває сутність негативних явищ у сім'ї та її кризи. Усе вищеперелічене буде висвітлено в досліджуваному курсі.

Такий початок, поданий лектором у другій лекції з вивчення курсу спеціальної соціології сім'ї, має зацікавити студентів. Жива картинка, виражена в художній формі, фрагмент есе збуджують увагу студентів. Ці міркування лектора вголос змушують студентів задуматися про такі, здавалося б, повсякденні явища, як розлучення, бездоглядність, сімейно-шлюбні відносини. Лектор спонукає студентів самим робити висновки і шукати шляхи вирішення соціальних проблем, що виникають у сім'ї.

Есе найбільш важкий вид інтелектуального контексту, що вимагає наявності в лектора найвищої майстерності, здатності постійно перебувати в діалозі зі слухачами. Така лекція несе в собі достоїнства “сократичної бесіди” [123; 13]. А ось один із прикладів використання жанру есе в художньому творі П. Таранова “Логика хитрости: о поведении людей конкретно и откровенно”, де він міркує про минуле і сьогодення.

“Нас лякають теперішнім, розхвалюючи минуле. Перед нами чорнять минуле, щоб це чорнішим видавалось теперішнє. Нам малюють повітряні замки, щоб відвести погляд від дійсних будівель. Нас кличуть до бою за народ і його світлу долю..., право на свободу не хотіти і не слухати такі заклики. Нам розповідають казки про Батьківщину, щоб приховати правду минулого, чи вводять в оману минулим, щоб “заколисати в казку”.

Людина дуже схожа на човен. Що він? – На перетині хвиль і вітру. Так давайте пам’ятати про ці сили і відразу ж уявляти собі: якщо заколисусь, то виходить, що хвилювання в природі вже позначилися.

А далі вибір: чи погйодатися на хвилях подій, відчувши “гостренькі” моменти, і не більше, чи, втративши рівновагу, перекинутися, після чого залишитися зовсім непотрібним тим, хто перекидав човен. Чи Ви коли-небудь бачили, щоб вітер поправляв те, що зруйнували хвилі?!” [180, с. 159–160].

Але ж якщо продовжити цю думку про минуле і сьогодення, то наступні міркування лектора теж можуть бути виражені у формі есе.

Не випадково загальновідомим є вислів: “Якщо сьогодення вистрілить у минуле з рушниці, то майбутнє випалить у сьогодення з гармати”. Звідси можна зробити висновок: у тому, що залишилось, не все гідне загибелі. Мені розвинуті рівні розвитку суспільства мають свої переваги. Їх нечіткі риси продовжують жити в нескінченному відродженні, і поступальний розвиток суспільства завжди повертається до минулого, звільняючи з “мертвого царства” все, що гідне життя.

У нашій країні, де без кінця заперечується минуле, ми є свідками того, як спочатку знищуються священнослужителі, руйнуються церкви, які перетворюють на кінотеатри і склади, а потім, навпаки, відроджується релігія, а замість складів і кінотеатрів відновлюються церкви і будуються нові храми.

Чому ми такі нетерпимі до минулого? Чому США більше ніж 200 років користуються своєю Конституцією, а ми переро-

бляємо її при будь-якому коливанні кон'юнктури, при будь-якій зміні ідеології. Чи не задумувалися Ви про те, чому на одному з майданів Парижа з одного боку встановлений пам'ятник королю Людовіку XVI, а з іншого боку – пам'ятник Робесп'єру, який його обезглавив? Адже, здавалося б, як можуть два серйозних ідеологічних супротивники уміститися на одному майдані, не заважаючи один одному? Але якщо замислитися, то ці пам'ятники – персонажі історії одного народу Франції. І ця країна дорожить історією свого народу. У нас же спочатку знищувались унікальні пам'ятки царської Росії, зараз – пам'ятки радянського періоду, а що буде очікувати нас у майбутньому? Якщо зараз паплюжать могили учасників Великої Вітчизняної війни, то є побоювання, що з нами наші нащадки можуть вчинити так само, як ми чинимо з попереднім поколінням. Адже недарма говорять: “Хто посіє вітер – той пожне бурю”.

“У греків був культ мертвих. Вони вірили в те, що мертві потребують турботи живих, мають потребу в їжі і воді, які родичі приносили до їх могил. Через ці забобони бездітні греки всиновлювали чужих дітей” [84, с. 24]. Чи не від культу мертвих беруть свій початок два явища навколишньої дійсності: взяття на виховання дітей у сім'ю і так звані “батьківські дні”, коли молодь приходять на цвинтар, щоб ушанувати пам'ять покійних, прибирає могили, а потім організовує поминання померлих родичів”?

У Запорізькому національному університеті для студентів 5-го курсу спеціальності “Соціологія” викладається курс “Методи викладання соціології”, а для студентів спеціальності “Соціальна робота” – “Методи викладання суспільних дисциплін”. Обом групам було задано домашнє завдання: написати фрагмент лекції-есе. Всі без винятку студенти виконали це завдання. Кращі фрагменти лекції-есе зачитувалися на практичних заняттях, а деякі з них подані у додатку 4. У зв'язку з тим, що студенти самі обирали теми лекцій-есе, а також з огляду на те, що дехто дуже щиро описував не тільки власні думки, але й свої потаємні почуття, за узгодженням зі студентами фрагменти лекцій-есе, розміщені у додатку 4, подані анонімно, без зазначення авторів.

Далеко не завжди все заняття будується у вигляді лекції-есе. Найчастіше її використовують як фрагмент навчальної лекції. Дуже важливим є перехід від звичайного викладу навчального матеріалу до лекції-есе. Тут доречні цитати, вислови вчених, видатних політиків, письменників або звичайна пауза.

Наприклад, у Гуманітарному університеті “Запорізький інститут державного та муніципального управління” в одній із груп спеціальності “соціальний працівник – соціолог”, що вивчає курс “Методи викладання соціології”, проводилося практичне заняття на тему “Есе”. Кожен студент після попередньої підготовки виступив із фрагментом есе на обрану ним тему. На цьому занятті було багато вдалих, цікавих робіт. Але особливо запам’ятався і несподіваним був виступ одного зі студентів, який почав його з незвичайної фрази: “Краще вмерти, коли хочеться жити, ніж жити, коли хочеться вмерти”. Промовивши це, він замовк, а потім уже в пришиклій аудиторії у філософській формі у вигляді есе став розповідати цю вічну тему життя і смерті, боротьби духу, що перемагає важкі хвороби, не піддається невдачам. Цей виступ був як гімн життю, у якому схиляємо голови перед героями, перед тими, хто славить життя і навіть гине з невтомним прагненням до нього. Звичайно, таке заняття надовго залишиться в пам’яті студентів.

У жанрі есе іноді пишуть історичні й теоретичні статті, публіцистичні праці. Наприклад, у книзі М. Ліфшиця “Мифология древняя и современная” (видана в м. Москва, видавництвом “Мистецтво” в 1980 р. – 582 с.) знаходимо такі міркування про науку, написані в жанрі есе:

“Сучасна наука доводить свою зрілість, коли вона, подібно до Орфея в грецькому міфі, спускається в підземний світ, щоб повернути нескінченному життю його втрати. Нехай вирок остаточний і оскарженню не підлягає, проте ми можемо зробити його більш точним, більш гнучким і справедливим. Зрозуміло, що за однієї умови. Орфею не вдалося оживити Евридику, тому що на зворотному шляху з царства тіней він озирнувся назад. Жакхлива помилка! У ній, як завжди у греків, глибокий зміст. Щоб відновити живе значення раз і назавжди пройдених епох, відкрити у цьому безмовному світі щось несправедливо забуте, затоптане в бруд низкою прогресивних тупаків, потрібно дивитися вперед, а не назад. Тому що при всій відносності прогресу залишається непереможною різниця між відродженням старих начал в ім’я вищої історичної дійсності, що проходить перед нами, і зворотним ходом у власному значенні слова.

Людина-артист, яка зробила своє тіло предметом художнього розвитку, може робити під куполом цирку дивні рухи: не дарма ж її далекі предки жили на деревах. Але ось перед нами

інший випадок: коли людина, за словами Вольтера, стає помісью “тигра з мавпою” – рятуйся, хто може!... Люди часто бувають гірші за звірів, і гіршим видом регресу загрожує їм шкідлива радіація їх власного розвитку. Герцен цю небезпеку змалював в образі Чингісхана з електричним телеграфом. Лев Толстой писав про Чингісхана з двома палатами, пресою і журналістикою. А ми знаємо тепер, що можливий Чингісхан з атомною бомбою і навіть Чингісхан з революцією, начебто “культурною революцією” Мао. Мертве тягнеться до володінь життя і так само, як і життя, бере свій початок в ідеальному царстві минулого.

Чи можна зробити вибір, зупинитися на чомусь конкретному в цьому потоці суперечливих образів, безглуздо пов'язаних між собою ворожих начал? Легко було б жити, якби, наприклад, добро і зло не були іноді до повної ілюзії подібні один до одного так, що людський розум у жаху відступає перед цією безоднею. Але вибір усе-таки є. Пройшовши через тисячі ототожнень, історія знаходить різницю двох світових шляхів. Зливаючись і відокремлюючись у самостійні течії, загальний потік зберігає великі вододіли, що служать нашому внутрішньому оку опорою справжнього змісту серед безглуздої, на перший погляд, течії” [84, с. 565–566].

Яскрава, образна, жива мова есе має виконувати певні умови, а саме: “простота і стислість тексту повинні поєднуватися з високою значенневою й інтелектуальною концентрацією, есе має бути якомога привабливішим” [123 с. 17].

Замислюючись над питанням: коли і в яких випадках використання лекції-есе є більш ефективним, ми доходимо висновку, що найефективнішим воно є тоді, коли ця лекція є вступною до нового курсу, який запропонований для вивчення студентам. Така лекція з курсу “Соціологія управління виробничим колективом” була розроблена та прочитана Ж.Д. Малаховою на початку лютого 1991 р. студентам IV курсу радіоелектронного факультету Запорізького машинобудівного інституту (нині – Запорізький національний технічний університет) (див. додаток 3).

Звичайно, фрагменти лекції-есе можуть бути використані як на початку викладання курсу, коли викладач прагне викликати у студентів інтерес до предмета, так і в її середині та кінці, залежно від змісту лекції, ситуації, що виникла в аудиторії, або настрою лектора.

Використання у лекціях міфів і сказань

Найчастіше в текстах лекцій використовуються різні міфи і сказання. Слово “міф” грецького походження і в перекладі означає “оповідання”. Міфами прийнято називати фантастичні оповідання, засновані на релігійних віруваннях, у яких розповідається про богів, створення світу, “початок всіх речей”. Дія в міфах відбувається за давніх часів. Це не просто віддалена епоха, а особливі “прачаси”, що не піддаються звичайному хронометричному виміру.

Сюжети ж, що належать до реально доступного для огляду, хоча й давно минулого часу, стають об’єктом уже не міфів, а сказань, що поділяються на епос, легенди і перекази. До епосу належать сказання героїчного характеру, у легендах наявні фантастичні, надприродні сили, перекази є більш реалістичними і часто засновані на подіях, що дійсно відбулися. Розподіл цей досить умовний, тому що епос може містити в собі і елементи фантастики; переказ може бути героїчним, а легенди іноді мають під собою реальну основу.

“Міф відображає великі реальні ситуації в житті народів і в цьому значенні, об’єктивно та несвідомо, несе в собі думку або ряд думок – “елементарних думок людства” [84, с. 71].

У міфах і сказаннях різних народів зустрічаються схожі сюжети, образи, ситуації. Про причину цього явища серед учених існують різні думки. Так, деякі вчені пояснюють це взаємопроникненням культур і запозиченнями, інші – спільністю походження і паралельністю розвитку всіх народів світу.

Сюжети багатьох народних сказань і міфів є “вічними”. Вони співзвучні будь-якому епосу, цікаві людям різного віку і соціального стану. Кожний відкриває в них істину, щось важливе і потрібне для себе. Вони задовольняють дитячу допитливість, юнацьке жадання романтики, прагнення зрілої людини долучитися до людської мудрості, спонукають старість до роздумів про вічність.

Міфи і сказання мають глибокий філософський зміст, захоплюють цікавістю сюжету, красою і поетичністю образів. Вони є джерелом пізнання, дають привід для міркувань, зіставлень з навколишньою дійсністю, розвивають уяву і дарують естетичну насолоду. Міфи і сказання зберігають історичну пам’ять народу, його менталітет. Вони відображають національні особливості,

характер, побут і, насамперед, прагнення до добра і справедливості як до вічних категорій, які за всіх часів цікавили людство. Ось чому в освіті в цілому, і особливо при викладанні соціології, є можливим звернення до міфів і сказань, адже соціальна реальність тісно пов'язана своїми категоріями з минулими епохами, багато сучасних подій співзвучні з подіями давно минулих днів і зберігають свою актуальність і сьогодні.

“Ще з дитинства ми пам'ятаємо міф про Прометея – найтрагічний і найбільш піднесений образ у грецькій міфології, героя, який добровільно пішов на боротьбу в ім'я своїх переконань. Прометей – символ незламної і всепереможної сили духу. Відповідно до грецької міфології, Прометей був сином титана Іапета і богині правосуддя Феміди. Коли почалася війна титанів з богами, Прометей став, за порадою своєї бабці Геї – богині землі, на сторону богів, і боги завдяки мудрості Прометея, перемогли титанів. На Олімпі запанував Зевс-громовержець, а Прометей став його радником. З доручення Зевса Прометей створив людство.

Прометей замісив глину і узявся до роботи. За помічника він узяв свого брата Епніметея. За задумом Прометея, люди повинні були вийти досконалими істотами, але безглуздий Епніметей (його ім'я означає “той, хто думає після”) усе зіпсував.

Згідно з однією версією, Епніметей насамперед виліпив із глини тварин, наділивши їх різними засобами захисту від ворогів: одних – гострими зубами і пазурами, інших – швидкими ногами, третіх – тонким чуттям, але забув залишити що-небудь людям. Тому люди від природи слабкі і погано пристосовані до життя.

В іншому варіанті міфу Епніметей узагалі витратив на тварин усю глину, і Прометею довелося створювати людство, відщипуючи по шматочку від різних тварин. Тому люди мають ослину впертість, хитрість лисиці, заяче боягузтво і тому подібні якості у найнесподіваніших сполученнях.

Прометей навчив людей обробляти землю і вирощувати хліб, будувати будинки і виготовляти корисні у господарстві речі, читати і писати, розрізняти пори року і лікувати хвороби.

Але люди, створені Прометеем, не поклонялися богам-олімпійцям, тому незадоволений цим Зевс вирішив їх знищити. Прометей вирушив до Зевса і пообіцяв навчити людей поклонятися богам і приносити їм жертви.

Прометей задалегідь заколов жертвовного бика і розділив його на дві частини: м'ясо покрити шкірою, а голі кістки сховав під пластом жиру.

У призначений день боги спустилися на Землю і зійшлися з людьми на великій галявині. Прометей запропонував Зевсу обрати для жертви богам будь-яку частину бика. Зевс вибрав ту, яка видалася йому найжирнішою, і з того часу люди стали приносити в жертву богам жир і кістки, а м'ясо їли самі.

Зевс, довідавшись, що його обдурили, розгнівався й на знак помсти відібрав у людей вогонь. На землі запанували холод і голод.

Прометей почував себе мимовільним винуватцем нещастя, що трапилося з людством, і заприсягнувся добути для людей незгасимий небесний вогонь, що палає у вогнищі у самого Зевса [117, с. 129].

Він, дійсно, здобув цей вогонь і повернув його людям. Тоді Зевс послав красуню Пандору до Прометей, але той не прийняв її. З нею одружився його брат Епніметей. Зевс дав Пандорі щільно закрити скриню, не сказавши, що в ній знаходиться. Зацікавлена Пандора, ледь переступивши поріг будинку чоловіка, відкрила скриню, з якої по всьому світу розлетілися людські вади, хвороби і нещастя.

Зевсу здалося, що цього замало, і він наслав на Землю потоп, але Прометей попередив про потоп свого сина Девкаліона, який побудував корабель і врятувався разом з дружиною. Мати Прометей Феміда веліла набрати каменів Девкаліону і його дружині Піррі та кинути їх собі за спину. Ці камені перетворилися на людей, і рід людський відродився.

Тоді Зевс увесь свій гнів спрямував на Прометей, і не тільки тому, що йому не вдалося знищити людей, а й тому, що Прометей знав таємницю, коли і ким буде перерване правління Зевса на Олімпі. Спочатку за його велінням Прометей був прикутий ланцюгами до скелі в дикій Скіфії, а щоб зовсім зломити його, Зевс наказав прикувати Прометей до скелі в горах Кавказу і послав до нього орла, який пазурами і дзьобом роздирав живіт титана і клював його печінку. На наступний день рана затягувалася, і орел прилітав знову.

Минали роки і століття. Безсмертний титан Прометей усе нудився, прикутий до скелі, його мучили спека і холод, голод і спрага, біль від заподіяних орлом ран.

Однак Прометей не здався. Він – єдиний персонаж у грецькій міфології, який відкрито протистояв Зевсу і морально його переміг. Зрештою Зевс послав у гори Кавказу свого сина Геракла, який убив орла і розбив кайдани Прометей. Одне кільце з уламком каменя Прометей зберіг на згадку, і з того часу люди, щоб не забувати про страждання, яких зазнав Прометей за людський рід, стали носити перстні з каменями” [117, с. 130].

Прекрасний і поетичний грецький міф про Нарциса, що належить до етіологічних, які пояснюють походження чого-небудь. Він розповідає про виникнення на Землі широковідомої, красивої, але холодної квітки. Сама назва “нарцис” співзвучна з грецьким дієсловом, що у перекладі означає “завмирати” чи “ціпеніти”, тому не випадково в Греції нарцисами прикрашають мертвих.

Ім'я “Нарцис” стало загальним, позначаючи самозакохану, зосереджену на собі людину. Ось чому тих людей, які розуміють тільки себе, дослухаються тільки до себе, виправдовують тільки свої вчинки, незалежно від того, подобаються вони іншим чи ні, називають егоїстами чи нарцисами.

Приклад Нарциса можна використовувати при викладі матеріалу про формування і виховання особистості як у психології, соціальній психології, так і в соціології.

“Колись Нарцис був прекрасним юнаком, сином річкового божества Кефіса і німфи Лиріони. У дитинстві віщун пророкував йому, що він щасливо доживе до глибокої старості, якщо ніколи не побачить свого відображення.

Нарцис жив легко і безтурботно, захоплювався полюванням і не підозрював про свою незвичайну красу, через яку страждало багато жінок.

Одного разу Нарциса покохала німфа Ехо, але він жорстоко відкинув її почуття. Нещаслива німфа станула від кохання так, що від неї залишився тільки голос.

Богиня правосуддя Немезіда вирішила, що варто покарати безтурботного красеня і змусити його відчувати ті страждання, які він заподіював іншим.

З волі богів Нарцис, повертаючись з полювання, захотів пити. Він схилився над прозорим струмком і в тихій воді побачив своє відображення. Відразу його охопило невтомне і безмежне кохання до самого себе. Він помер від серцевої туги і перетворився на квітку” [117, с. 154].

У міфі про Нарциса наявні найдавніші уявлення людини про відображення як межу двох світів – реального й ілюзорного. Наближення до цієї межі таїть небезпеку втратити себе, перейти в щось інше. Не випадково до цього часу існує звичай не давати дзеркала дитині до року і завішувати дзеркала в будинку померлої людини. Пояснює цей міф не тільки походження і холодність квітки нарциса, але й появу на Землі луни (рос. мовою – еха), що подає за певних умов свій голос, нагадуючи людям про свої страждання.

Повчальність міфу про Нарциса привертає увагу художників і поетів різних країн і різних епох. Не випадково в ботаніці квітка нарциса називається “Narcissus Poeticus”, тобто “Нарцис поетичний”.

Історія зберігає багато повчальних міфів різних цивілізацій і народів, що можуть бути використані в лекціях. До них, крім грецьких міфів, належать міфи Давнього Риму і Давнього Єгипту, Індії, Японії, Китаю і, звичайно ж, найдавніша з існуючих на Землі шумеро-акадівська міфологія.

Не менш цікавими і повчальними є сказання середньовічної Європи чи Давньої Русі. Наприклад, російський поет М. Лермонтов вважав своїм предком легендарного Томаса Лермонта. Дійсно, на початку XVII ст. шотландський дворянин Георгій Лермонт вступив на службу до російського царя Михайла Федоровича і “навчав тонкошам ратної будівлі дворян і дітей боярських”. М. Лермонтов є нащадком цього Г. Лермонта у восьмому поколінні. Філософ і літературний критик В. Соловйов писав, що М. Лермонтов був дуже близький за духом до Т. Лермонта – “давнього свого предка, віщого і демонологічного..., з його любовними нещастями, ліричними пророкуваннями, загадковим подвійним існуванням і фатальним кінцем” [117, с. 297].

Напівлегендарний шотландський поет Т. Лермонт із Ерсілдуну, який жив у XIII ст., вважався засновником шотландської літератури. У легенді про Т. Лермонта розповідається про те, як він віднайшов свій поетичний дарунок.

“У Ерсілдуні жив шляхетний, хоча й небагатий шотландський дворянин, який славився співом і грою на арфі. Одного травневого ранку, сидючи під старим дубом, Томас задумливо перебирав струни арфи. Раптом почув тупіт копит, передзвін бубонців, і з лісу виїхала молода красива вершинця в зеленій сукні на ставному сірому коні. Вона була такою прекрасною і мала так багато прибраного коня, що Томас подумав, що перед ним Свята Діва і хотів схилити перед нею коліна.

Але вершинця зіскочила з коня і сказала, що вона королева фей і ельфів, та попросила його зіграти їй на своїй арфі, а якщо гра їй сподобається, то вона Томаса нагородить. Гра сподобалася і королева сказала, що виконає будь-яке бажання Томаса. Він попросив її поцілувати. Королева спочатку заперечила, а потім пояснила, що якщо він її поцілує, то йому доведеться служити їй сім років. Томас сказав, що готовий служити королеві довічно і поцілував її.

І раптом з королевою відбулася страшна зміна: її золоте волосся посивіло, білосніжна шкіра пожовкла і покрилася зморшками, зелена сукня злиняла і стала сірою. Ставний кінь перетворився в заморену шкапу, а хорти і гончаки, що супроводжували королеву, – у голодних вовків.

Посадила королева Томаса позад себе на стару шкапу і повезла його через пустирище. Тут він побачив три дороги. Одна з них – вузька і кам'яниста, заросла терником і колючою шипшиною – виявилася дорогою правди. Інша – широка і гладка, на узбіччі якої цвіли лілеї – виявилася дорогою неправди, а по третій дорозі, яка то з'являлася, то зникала і була заросла зеленою папороттю та вереском, королева фей привезла Томаса у своє королівство.

Тут до королеви повернулася її колишня врода і чудове вбрання, кінь знову став статним, а голодні вовки перетворилися на породистих собак. Королева попередила Томаса, що в країні фей він має їсти тільки те, що вона сама йому запропонує, і ні з ким не розмовляти, крім неї, інакше він залишиться тут назавжди.

Томас виконав усі умови, крім того, виграв змагання музикантів і виявився кращим, ніж музиканти країни фей. Королева дала Томасові три дарунки за те, що він виконав усі умови. Перший – дарунок віршотворця. Другий – дарунок пророцтва. Третій – дарунок правдивості. Від третього дарунка Томас хотів відмовитися, але королева переконала його і сказала, що цей дарунок має велику силу.

Прощаючись з королевою, Томас гукнув: “Я не хочу з тобою розлучатися назавжди”. Королева йому відповіла, що вона надішле за ним своїх посланців, але не найближчим часом.

Відтоді минуло 14 років. Томас жив у Ерсідуні, але слава про нього котилася всією Шотландією. Його шанували як мудрого віщуна і як натхненного поета.

Але одного разу до села прийшли два білих олені і направилися прямо до замку, де жив Томас. Він узяв свою золоту арфу та разом з оленями перейшов убрід річку і зник у лісі. Більше його ніхто не бачив” [117, с. 297].

Вибір міфів, сказань, що використовуються в лекціях, залежить від особистості педагога, його схильностей, здатності донести в цікавій формі навчальний матеріал до аудиторії.

Використання в лекціях билин та сказань

На відміну від міфів і казок, давньоруські епічні сказання, названі билинами, є оповіданнями про події, що дійсно відбувалися у давні часи.

Термін “билина” введений в обіг у середині ХХ ст. істориком і фольклористом І. Сахаровим, який узяв його з відомого “Слова о полку Ігоревім”.

Самі ж виконавці епічних пісень називали їх “старинами”.

Билини склалися в період з Х до ХVІ ст., а найдавніші з них своїм корінням сягають міфології. Серед билинних героїв є персонажі, пов’язані з природними явищами. Так, билинний герой Святогор пов’язаний з горами, Вольга – з лісом, Микула – із землею. У билинах введені і персонажі міфічних чудовиськ: Змій Горинич, Тугарин Змій, Соловей-розбійник. Билини, створені під час татаро-монгольського іґа (ХІІІ – ХV ст.), відрізняються від більш ранніх. Їх персонажі вже не міфічні, а реальні вороги – татари.

На думку багатьох дослідників, билини виникали в різних районах Русі, але згодом зосередилися в Києві. Головні герої билин – богатирі – запеклі і шляхетні воїни, які борються не з міфічними чудовиськами, а з ворогами своєї батьківщини. Найбільше билин присвячено трьом богатырям – Іллі Муромцю, Добрині Никитичу й Альоші Поповичу. У билинах пізнішого періоду Ілля, Добриня й Альоша стають названими братами і часто діють разом.

Одним із наймонументальніших і загадкових образів давнього епосу був Микула Селянинович – бог землеробства і сам хлібороб. Протиставлення Микули Вользі і явна перевага першого над другим є свідченням того історичного періоду, коли полювання як основне джерело існування людини наприкінці кам’яного періоду змінилося землеробством. Те, що Микула виявляється сильнішим за Вольгу і всю його дружину, правильно відображає процес історичного розвитку людства. У більш пізній період Микула сприймається у билинах уже не як бог, а як селянин-трудівник.

Можна використовувати в лекціях і історичні перекази, які пов’язані з Києвом і Москвою, невидимим градом Китіжем, Мамайовим побоїщем, Віщим Олегом, Садком, а також з історією Запорізької Січі та Скіфії, Таврії, острова Хортиця й ін. Становить певний інтерес для викладачів і сказання про святих: Георгія Побідоносця, Миколу Угодника, Сергія Радонежського, Василя Блаженого та інших.

Використання в лекціях народних казок

Корисно в процесі викладу навчального матеріалу (там, де це доречно) використовувати тексти повчальних народних казок, у яких укладені мудрість, добро і справедливість. Наприклад, українська казка про козака, який щодня купував три хлібини:

“Якось шинкар запитав у козака:

– А скажи, козаче, навіщо ти щодня купуєш три хлібини?

– А я беру не тільки для себе, а й даю в борг і віддаю борги,

– відповідає козак.

– А як це? – здивувався шинкар.

– Одну хлібину я з’їдаю разом із дружиною, іншою годую дітей (виходить, що даю в борг), а третю віддаю батькам, тобто сплачую борг за те, що вони мене вигодували, – відповідає козак”.

У цій казці образно показано, як людина має ставитися до дітей і своїх старих батьків, тому що сім’я – це обопільний борг і відповідальність за дітей і старше покоління. Якщо людина пошкодувала шматок хліба для батьків, і її вчинок перейняли діти, то вона сама не дочекається, щоб вони принесли їй на старість шматок хліба. У цьому і полягає народна мудрість казки.

Говорячи про взаємодопомогу, колективну працю, бажано згадати повчальну казку про двох мурах, що спільно тягли пшеничне зерно в мурашник.

“Тягнуть мурахи велике зерно, але не дуже злагоджено це в них виходить. Одна мураха тягне в один бік, інша – в інший, і робота просувається повільно.

Набридло це першій мурасі, якій усе здавалося, що її напарник тільки заважає роботі, взяла і перекусила іншу мурашу, подумавши, що все одно вона не допомагає.

Стала зерно тягнути сама. Однак одній мурасі це було не під силу. Вона не змогла навіть зрушити його з місця. Удвох, хоч і повільно, але вдалося перемістити зерно ближче до мурашника, а одній це зробити було важко. Пошкодувала мураха, що вбила свого напарника, та вдіяти вже нічого не можна”.

З цієї казки можна зробити два висновки: перший, що колективна праця завжди ефективніша, ніж праця окремо взятої людини, а другий, що людина має добре подумати, перш ніж зробити який-небудь вчинок.

Сьогодні кожен школяр знає, що ніколи не було чудовиська з пучком зміїв на голові замість волосся, що ніколи не було дев'ятиголового Змія Горинича, Коція Безсмертного, але якщо народна творчість виникає з міфу, то останній відмирає як пам'ятка “доісторичної нісенітниці”, щоб воскреснути в образі високого людського змісту. Як-то кажуть: “Казка побрехенька, проте у ній доля правди чималенька”. Якщо такі уявлення, якими дихає наша думка і наша сучасна мова, самі по собі помилкові, то в цій неправді є плоть і кров дійсного життя. І, можливо, правда, що вони містять у собі більше істини, ніж більшість шкільних міркувань при всій їх зовнішній раціональності [29].

Використання в лекціях розповідей про історичні події

Можна використовувати в лекції і розповіді про історичні події, якщо вони підтверджують чи, навпаки, спростовують основну тезу лекції. Наприклад, на лекціях з історії, релігієзнавства можна було б навести приклад трагедії афінських стратегів, описаної Ксенофонтом у “Грецькій історії” (том 1, с. 7). Афінські стратеги врятували своє рідне місто у жорстокій битві з морськими силами Спарти.

“Оскільки цей бій відбувався під час страшної бурі, і оскільки потрібно було завершити перемогу переслідуванням супротивника, то флотоводці не могли вжити достатніх заходів, щоб підібрати трупи загиблих і забезпечити їм похоронний обряд. Таке недотримання давнього звичаю викликало ненависть родичів загиблих і справа скінчилася тим, що герої були засуджені на страту афінськими народними зборами. Це, зрозуміло, призвело до того, що в наступній битві командувач флоту більше піклувався про трупи, ніж про перемогу, а рік по тому обезголовлений афінський флот зазнав повної катастрофи при Егоспотоммах, що й вирішило найближчим часом результат Пелопоннеської війни” [84, с. 23].

Афіняни вірили в страшну долю людини, позбавлену поховання, а релігія відокремлює душу від тіла, що пом'якшує культ мертвих, коли поховання людини не вважається настільки істотним. Адже зараз уже стало традицією спускати вінки на води моря чи озера, де загинули люди, коли їх поминають родичі чи друзі.

У лекціях можна використовувати історичні події давно минулих днів: Троянську війну, переслідування інакомислячих у

період середньовіччя, що виявилось в інквізиції церкви, Варфоломіївську ніч, Французьку буржуазну революцію, період нашествия Наполеона в Росію тощо. Не менш показовими можуть бути і теперішні історичні події: путч ДКНС, зруйнування табору соціалізму, розпад СРСР, початок економічного перетворення в країнах СНД та інше. Важливо, щоб історичні події підтверджували думки лектора, тоді лекція буде особливо запам'ятовуватися.

Використання у лекційному матеріалі історичних подій може бути не тільки в лекціях з історії, політології, релігієзнавства, культурології, демографії, а й при викладанні інших суспільних дисциплін. Наприклад, в лекції, що стосується моральності, можна нагадати історію про виникнення гостинності: “Даю, щоб ти дав!”.

У первісному світі обмін подарунками та гостинність призводять до таких дивних форм “взаємності”, як обмін дружинами або віддання гостю власних доньок (так званий “гетеризм гостинності”). Ці гіперболи, що нагадують дивні перебільшення реальних рис в примітивному мистецтві, відіграють на перших етапах історії цілком поясненню роль. Так, виражаються крайні символи суспільного згуртування, незрозумілі сучасним людям, оскільки “взаємність” надається їм об’єктивно, як примусовий факт суспільного розподілу праці. Гостинність та дарування належать зараз до добрих звичаїв, які прикрашають суспільство, а не до його істотних умов [84, с. 61].

Використання в лекціях сюжетів художніх творів

Для переконливості і привабливості викладу навчального матеріалу лектору можна використовувати сюжети художніх творів. Наприклад, у курсі “Економічна соціологія”, розглядаючи історію розвитку підприємництва, лектору бажано послатися на ряд художніх творів, що зафіксували історичні типи підприємництва у вигляді войовничих торговців, рицарів, які годувалися “зі стремена”, аристократів, які промишляють морським розбоєм, першовідкривачів типу сера Уолтера Рейлі та Френсіса Дрейка, які займаються піратством, місіонерів і шукачів незліченних багатств, корсарів і флібустьєрів. Серед таких художніх творів можна назвати: Блон Жорж. Флибустьєрское море: Пер. с франц. – М.: Мысль, 1985. – 350 с.

Говорячи про соціально-психологічні наслідки розлучення, можна послатися на такий відомий художній твір, як оповідання Ю. Трифонова “Чужа”, а також на книгу, укладачем якої була Т. Разумовська, “Узы брака, узы свободы”, де сучасні письменники, психологи і соціологи розкривають позитивні (свобода) і негативні моменти розлучень (Узы брака, узы свободы / Сост. Т. Разумовская. – М., 1990).

Щоб змусити молодь задуматися про відповідальність за сім'ю і, як-то кажуть, позначити міру як плату за любов, варто порекомендувати студентам прочитати книгу Т. Катасонової “Кому потрібен синій птах”, а потім провести за цим художнім твором диспут, де вислухати різні погляди, як дівчат, так і хлопців, що, як правило, мають бути діаметрально протилежними.

Багато лекторів як приклади успішно використовують персонажів з художніх творів українських, російських та зарубіжних письменників, таких як Т. Шевченко, Леся Українка, Панас Мирний, О. Пушкін, І. Тургенев, Т. Драйзер, Джек Лондон, У. Фолкнер, Е. Хемінгуей та багато інших, розповідають про долю таких відомих письменників, як І. Бунін, М. Бердяєв, О. Солженіцин, М. Гумільов та інших.

Використання сюжетів з художніх творів багато в чому залежить від особистості лектора, його світобачення, естетичного сприйняття навколишнього світу, його соціальної орієнтації, психологічних установок.

Використання прислів'їв, народної мудрості

Нетрадиційним методом викладу навчальних дисциплін можна вважати і використання лектором прислів'їв і приказок, що є душею народу і характеризують його менталітет. Так, при викладанні курсу “Соціологія міжнародних відносин” бажано навести ряд прислів'їв, що розкривають характер, традиції, побут різних національностей, зокрема тих, що населяють Україну. Такий матеріал може добре запам'ятатися. Наприклад, характеризуючи українців як націю, можна відзначити гостинність народу, підкресливши це прислів'ям: “Гість у дворі – хліб-сіль на столі”.

Досвідчений лектор знає, що аудиторія слухає його уважно тільки 20–25 хвилин, а потім увага розсіюється. Щоб постійно підтримувати поживлений інтерес до лекції, бажано використовувати гумор чи цікаві вирази. Так, при викладанні соціології

управління та при розкритті труднощів роботи керівника можна розповісти притчу про ворону і зайця.

“Біжить лісом заєць і бачить: на високій сосні сидить ворона.

– Що ти робиш? – запитує заєць.

– Нічого не роблю, – відповідає ворона.

– От і добре, – подумав заєць, – і я теж нічого робити не буду. Сів заєць під дерево і задрімав. Пробігав повз нього вовк, побачив зайця, який спав, узяв і з’їв його. Подивилася на це ворона і говорить: “Ех, ти, щоб нічого не робити, треба високо сидіти!”

Багатьом людям, які поверхово знають управлінську працю, здається, що керівник нічого не робить. Однак це не так. Більше того, керівник повинен мати певні особистісні якості, він багато чого має знати і вміти.

А далі лектор викладає навчальний матеріал, де висвітлює проблему застосування професійної майстерності сучасного керівника. Лектор змушує аудиторію задуматися про труднощі управлінської праці, тому що його діяльність складається з двох факторів: 1) управління технологічне, технічне; 2) соціальне управління людьми, колективом. Головним об’єктом в управлінні є людина зі своїми потребами, інтересами, цілісними орієнтирами, психологічними установками. Від керівника як від суб’єкта управління залежить не тільки успіх організації в цілому, а й соціально-психологічний клімат, настрої колективу, його спрацьованість, згуртованість, працездатність і навіть загальне самопочуття людей, втягнутих у трудовий процес.

При вивченні курсу “Методи викладання соціології”, розкриваючи проблему взаємодії і відносин учителя й учня, можна розповісти необразливий анекдот, що легко запам’ятовується:

“Викладач інтернату для розумово відсталих дітей, Марія Павлівна, готуючи дитину Петра Іванова до вступу у перший клас, спочатку ніяк не могла передати йому потрібні знання. На жодне запитання комісії, що відбирала дітей для навчання в школі, Петро Іванов відповісти не зміг.

– Як тебе звать?

– Не знаю.

– У якій країні ти живеш?

– Не знаю.

– Скільки тобі років?

– Не знаю.

– Ну, так от що, Маріє Павлівно, Ви будете особисто готувати Петра Іванова до першого класу і відповідати за це. Через рік ми з Вас спитаємо за його підготовку, – заявили члени комісії.

Минув рік. Знову приїхала комісія. Викликають Марію Павлівну та Петра Іванова, якому ставлять запитання:

– Як тебе звать?

– Петя Іванов, – жваво відповідає хлопчик.

– У якій країні ти живеш?

– В Україні.

– Скільки тобі років?

– Сім.

– Маріє Павлівно, як Вам це вдалося? – запитують члени комісії.

– Не знаю, – відповідає Марія Павлівна, тупо дивлячись у підлогу.”

Потім викладач наводить формулу взаємодії вчителя й учня, що раніше використовувалася в колишньому СРСР і розглядалася як односторонній процес: $S \rightarrow O$, де вчитель – S (суб’єкт), а учень – O (об’єкт). Однак це не так. Правильною формулою для позначення взаємовпливу вчителя (суб’єкта) і учня (об’єкта) буде: $S \leftrightarrow O$, де наявний зворотний зв’язок – вплив об’єкта на суб’єкт. Ось чому в учительки Марії Павлівни після року тісного спілкування з учнем Петром Івановим стали явно проглядатися ознаки дебілізму.

Використання образних порівнянь

Іноді при читанні лекції корисно використовувати образні порівняння, наприклад, якщо її тема пов’язана із соціальним контролем, то можна навести такий приклад.

У Франції є оригінальні ваги, на яких вимірюється вага людини. До 100 кг ця вага позначається, а якщо людина важить більше ніж 100 кг, то вага вже не позначається, а включається музика. Симфонічний оркестр грає “Похоронний марш” Шопена. Це означає, що людина має обов’язково замислитися над проблемою зменшення ваги, тому що інакше “за нею навіть музика плаче”.

Такі ваги нагадують нам соціальний контроль, коли порушення соціальних норм призводить до застосування соціальних санкцій. І далі викладач розвиває тему лекції.

Говорячи про безглуздість праці, ми часто порівнюємо її з працею царя Сізіфа, який “намагається перехитрити смерть”.

З того часу він виконує безглузду роботу: котить на гору важке каміння [84, с. 84], а коли майже викотить його на вершину гори, то воно одразу ж скочується донизу і йому знову доводиться робити те саме.

Злу людину часто порівнюють з міфічним образом Медузи Горгони, у якої замість волосся були змії. В природі немає такого чудовиська, але образне порівняння пережило століття. Таких порівнянь можна навести велику кількість.

Робота з понятійним апаратом

Наука як форма пізнавальної діяльності має специфічні риси. Якщо мистецтво осягає світ через художні образи, релігія – через одкровення, то наука вирішує це завдання через абстракцію, ідеалізацію, втілену в наукових поняттях.

Поняття – це форма мислення, що відображає предмети в їх істотних ознаках. Наукове поняття – це форма мислення, що відображає не реальні предмети, а сконструйовані вченим абстракції, необхідні для виявлення істотних і закономірних зв'язків дійсності.

Особливістю понять гуманітарних дисциплін є те, що якщо в точних дисциплінах, таких як математика, фізика, астрономія, хімія тощо, вони визначаються точно, то окремі поняття гуманітарних наук і суспільно-наукових текстів можуть розміщуватися на декількох сторінках. Це пояснюється тим, що, наприклад, соціологічна наука відображає специфіку суспільства і соціальних явищ, дослідження яких пов'язане не тільки з розумінням, поясненням, але й з чуттєвим осягненням. Таке саме пояснення може бути застосоване і до філології, релігієзнавства, політології і, звичайно ж, психології, тому що вона просто немислима без чуттєвого сприйняття.

Вивчення понятійного апарату науки не зводиться до рутинного завчання визначень, тому що вивчення понятійного апарату гуманітарних дисциплін дає змогу:

- розвивати навички наукового мислення;
- домагатися глибокого і якісного засвоєння навчального матеріалу;
- активізувати пізнавальну діяльність студентів;
- надавати процесу навчання творчого характеру.

Таким чином, результатом вивчення наукових понять є не тільки знання визначення і його пояснення, а й аналіз зв'язків різних понять та їх відносин між собою. Для аналізу зв'язків понять як основного методичного прийому можуть бути використані структурно-логічні схеми. Головна перевага структурно-логічних схем – наочність. Вони спрощують запам'ятовування і засвоєння навчального матеріалу.

Кожне поняття, використовуване при викладанні соціології, має свою історію, інколи складну і заплутану. Викладачу бажано розповісти, звідки виникло те чи інше наукове поняття: з повсякденного життя, інших мов чи давньої історії. А також із зацікавленням сприймається розповідь про те, хто з учених вперше ввів поняття у науковий обіг. Іноді при цьому розповідається про самого вченого, наводяться цікаві біографічні дані, показується як він дійшов до відкриття якого-небудь феномену і чому так чи інакше назвав певне поняття. Такі заняття збагачують знання студентів, суху мову роблять образною, створюють довірчу атмосферу при викладі лекції, вимальовують іноді нудний матеріал живими картинками з життя видатних учених чи політичних діячів.

Виникнення наукових термінів часто буває пов'язане із запозиціями з іноземних мов. У будь-якій науці, і, насамперед, соціології, потрібно простежити, чому саме так було названо певне наукове поняття, що означає це слово в перекладі українською мовою. Наприклад, російське слово “руководитель” походить від двох старослов'янських слів: “рука” і “водити”. Здавалося б, у буквальному перекладі “руководитель” означає “водити руками”, однак це не так. У старослов'янській мові слово “рука” означає: “кисть руки, коли пальці зібрані в кулак”. Практично слово “руководитель” означає: зібрати всіх разом і потім вести за собою. Слово “керівник” не використовується як наукове поняття в інших мовах, а натомість послуговуються синонімами: “менеджер”, “керівник”.

Крім того, сучасна ситуація ставить перед ученими України завдання розвитку й удосконалення української термінології з багатьох наук, тому що в минулому, за радянських часів, в Україні багато підручників, як з природознавчих, так і з гуманітарних дисциплін, видавалися тільки російською мовою, і багато наукових понять ще й дотепер не мають українських відповідників.

Під час роботи з понятійним апаратом потрібно пам'ятати, що, вивчаючи людину, соціальне суспільство, багато наук, такі як філософія, психологія, соціальна психологія, соціологія й інші, використовують ті самі поняття. Однак специфіка кожної науки накладає відбиток на їх зміст, що необхідно педагогу використовувати і враховувати при роботі з понятійним апаратом.

Таким чином, при підготовці і компонуванні змісту наукової лекції викладачу необхідно користуватися універсальними вимогами, щоб лекція мала науковий характер і дійсно служила засобом передачі в усній формі наукових знань від учителя до учня. Ці вимоги відповідають традиційній формі підготовки і читання лекції, стосуються її змісту і їх не можна порушувати, вони непорушні і є загальними для вищої школи.

Отже, нетрадиційний виклад навчальної лекції передбачає: використання есе, міфів і легенд, казок і сказань (билин), прислів'їв і приказок, притч, образних порівнянь, гумору, прикладів з художніх творів, а також незвичайне трактування понятійного апарату.

Нетрадиційне читання лекції робить її легко засвоюваною, наочною, образною і незабутньою. Вона частіше несе в собі заряд сократівської бесіди і скорочує соціальну дистанцію між учителем і учнем, робить їх ближчими і зрозумілими один одному.

Контрольні питання для самопідготовки

1. Яким вимогам має відповідати будь-яка наукова лекція?
2. Як будується лекція-есе, з якою метою вона використовується, яке значення несе навантаження в собі несе?
3. Чому й у яких випадках використовуються в наукових лекціях міфи і легенди? Навести приклади.
4. Яке значення мають казки і сказання, використовувани при викладанні соціології? Навести приклади.
5. Коли можна використовувати в лекціях прислів'я і приказки, притчі та гумор?
6. Як можна використовувати в лекціях образні порівняння?
7. Які приклади з художніх творів можна використовувати при читанні наукових лекцій? Навести приклади.
8. У чому полягає незвичайне трактування понятійного апарату будь-якої науки?

Реферати

1. Есе (вибір теми довільний).
2. Використання міфів і легенд при нетрадиційному читанні наукових лекцій.
3. Використання в лекціях образів билинних героїв слов'янського епосу.
4. Образи художніх творів та їх використання в наукових лекціях.
5. Робота з понятійним апаратом у наукових лекціях.
6. Сказання про святих Давньої Русі та використання їх образів у лекціях.

РОЗДІЛ III

ПІДГОТОВКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Традиційною формою закріплення прослуханого курсу лекцій і перевірки знань є семінар, написання та обговорення рефератів. Семінар – форма заняття, під час якої відбувається спілкування вчителя та учня, своєрідний діалог, тому вчителю необхідно знати особливості його проведення. Вдало проведений семінар сприяє взаєморозумінню вчителя й учня, закріплює знання студентів, а за рахунок відпрацьованого зв'язку при діалозі викладач отримує цікаву інформацію, має можливість зрозуміти світогляд студентів, їх ставлення до навколишнього світу.

Мистецтво діалогу

Сучасний підхід до освіти вимагає від педагога володіння навичками і теоретичними знаннями діалогу. Слово “діалог” походить з грецької (dialogos – розмова між двома чи декількома особами). Діалогічність педагогічної діяльності сприяє реалізації творчого злету та розвитку наукового спілкування. Методичному осмисленню діалогічних форм, реалізованих у процесі викладання, сприяють спеціальна педагогічна література, наукові розробки, що аналізують проблеми діалогіки і творчості, а також найдавніші діалоги Платона і сократівські бесіди.

Учені виділяють такі види діалогу:

- 1) діалог-суперечка;
- 2) діалог-конфіденційне пояснення;
- 3) діалог-емоційний конфлікт;
- 4) діалог-унісон.

Педагог зобов'язаний опанувати всіма видами діалогу, тому що це необхідно йому при підготовці до проведення бесід, семінарів і практичних занять. Проблема діалогу стає особливо важливою при визначенні проблемної ситуації, коли виникає потреба осмислити її і виразити через запитання, що передбачає пошук необхідної відповіді. До цього основного питання активний педагог додає уточнюючі, навідні, зустрічні чи казусні запитання стратегічного й тактичного призначення. Запитання можуть бути складними і простими, парадоксальними, полемічними, випереджальними, прогнозуючими. Сама постановка запитання для ді-

логу вимагає від викладача такту, уміння знайти підхід до людей різного соціального стану, рівня освіти, інтелектуального розвитку. Одному студенту можна поставити запитання простіше, а іншому складніше, третьому таке, щоб він зміг показати свій інтелект, знання, а можливо, й розкрити філософське бачення проблеми.

У самій постановці запитання може бути закладений той елемент імпровізації й несподіванки, що так необхідний для живого творчого діалогу, адже запитання практично завжди містить лексику, що народжує відповідну думку. Тому діалог є найважливішим елементом організації активних форм роботи в навчальному процесі.

В умовах сучасного плюралізму думок питання взаємодії і відносин представників різних поглядів у науці становить особливий інтерес. У діалозі в комплексі спрацьовує все: доказовість, обґрунтування власної точки зору, спростування позицій, заперечення несумісних поглядів партнера. Для методики викладання важливий як аналіз логіко-методичної сторони діалогу, так і створення задушевної емоційної атмосфери, одночасне звернення і до розуму, і до почуттів сторін, що полемізують.

Для підвищення ефективності діалогу і посилення активізації наукового спілкування викладачу варто продумати і підібрати для аналізу окремі конкретні ситуації, обговорення яких становило б інтерес для студентської аудиторії.

Існують різні типи ситуацій:

– ситуація-ілюстрація, коли за допомогою конкретного епізоду, випадку, події з реальної практики можна використовувати аналогічні прийоми аналізу, той чи інший спосіб вирішення проблеми;

– ситуація-вправа, коли за допомогою конкретної ситуації підсилюється інформація, краще і надійніше запам'ятовується те, що буде потрібно надалі;

– ситуація-оцінка, коли конкретна ситуація має різні оцінки залежно від методичного моменту;

– ситуація-проблема, коли визначаються лише окремі умови і моменти, що відбуваються, необхідно осмислити цю ситуацію, сформулювати саму проблему і запропонувати варіанти її вирішення.

У процесі проведення семінару мета викладача – викликати непідробний інтерес студентів до розглянутих проблем, перевести діалог внутрішній у зовнішній, коли сам студент проводить діалог з викладачем, виступаючи одночасно від себе особисто і від імені тієї людини, з якою у своїх думках він полемізує. Саме тоді, коли точка зору студента у внутрішньому діалозі стане для нього досить доказовою, у нього виникне бажання озвучити свій внутрішній діалог і перевести його в зовнішній, де його погляди знайдуть собі прихильників чи супротивників у результаті обміну думками. Дуже бажано, щоб студенти могли дати оцінку розглянутих ситуацій, осмислили тему і свідомо залишили ту чи іншу точку зору.

Головне завдання педагога – дати змогу студентам вступити в діалог, полеміку, забезпечити взаємодію поглядів співрозмовників. Результативним є виявлення позицій з погляду їх динаміки. Діалог містить у собі такі можливості:

- зближення позицій (аж до збігів);
- розбіжність точок зору діалогічних партнерів;
- суперечливість позицій (аж до виникнення повної несумісності).

Діалог сприяє підвищенню ефективності процесу викладання, тому що приводить в активний рух думку співрозмовника, змушує студентів шукати потрібну відповідь на поставлене запитання, прагнути до істини. Важливо розвинути у студента потребу в інтелектуальному діалозі, в активному пошуку відповіді не тільки на питання теорії, а й на проблеми самого життя. Життя бурхливе, неоднозначне, інколи складне для розуміння, і в кожного студента може бути свій особливий, відмінний від інших погляд на ті процеси, що відбуваються навколо нас.

Іноді на семінарі діалог мимовільно переходить у дискусію. Дискусія (від лат. *discessio*) – розгляд, дослідження. У буквальному розумінні дискусія – це обговорення будь-якого суперечливого питання на зборах, при бесіді, у тому числі й на семінарі. Іншими словами, дискусія – суперечка. Дискусія може виникнути на семінарі при розгляді проблемного питання, коли студенти займають різні, іноді діаметрально протилежні позиції, або коли обговорюються основні поняття досліджуваного предмета та зміст, який у них вкладали різні вчені. Дуже важливо для викла-

дача володіти ситуацією і не дати дискусії перетворитися на хаос, коли всі кричать, а чому чи про що кричать – не зрозуміло.

Дискусія себе виправдовує, якщо при відповіді студент розкриває яку-небудь проблему, не розглянувши її всебічно, або коли висловлює помилкову думку, а хтось з інших студентів групи доповнює його виступ, уточнює деталі або критикує помилковий вислів.

Найгірша форма проведення семінару буває тоді, коли довідчені студенти, а це буває серед студентів IV–V курсів, самі починають ставити викладачу провокаційні запитання, а він, захоплюючись, розповідає увесь семінар, розкриває всю проблему, забувши, що в цей час він зобов'язаний опитати студентів та визначити рівень їх знань, а не вражати їх своєю ерудицією.

Підготовка до проведення семінару

При розробці семінарського заняття важливо грамотно визначити коло питань, які будуть винесені для обговорення, виділити проблеми для написання рефератів, підібрати літературу для самостійної роботи. Заздалегідь студентів треба ознайомити з основними питаннями і темами рефератів для чергового семінару, щоб вони могли підготуватися до занять. У деяких вузах, у тому числі і в Гуманітарному університеті “Запорізький інститут державного та муніципального управління”, в бібліотеках та на кафедрах соціології є навчально-методичні вказівки з різних предметів, якими користуються студенти при підготовці до семінарів та практичних занять.

У цих навчально-методичних комплексах подано тематичний план курсу, практичний виклад лекцій, теми для самостійної роботи, контрольних або курсових робіт, розроблено теми всіх семінарів і практичних занять та зазначено літературу, якою зобов'язаний скористатися студент для успішного засвоєння досліджуваного матеріалу.

Особлива форма проведення семінару – контроль знань за вхідним, поточним, кінцевим зрізом знань. Так, для вхідного контролю достатньо заздалегідь дати студентам частину запитань для ознайомлення (вони подані в навчально-методичних комплексах), а інші викладач повинен формулювати та ставити студентам у ході заняття. Причому запитання слід використовувати диференційовано, залежно від особистості студента. Найбільш під-

готовленим студентам, тим, хто більш розвинутий інтелектуально, треба ставити складні запитання, що потребують посиленого, глибокого мислення безпосередньо в аудиторії. Дуже важливо викликати студента на відвертість та послухати, як він трактує ту чи іншу проблему, яким чином він її переломлює у своїй свідомості, які шляхи шукає для вирішення проблемної ситуації.

Семинар для поточного контролю дає уявлення про те, як засвоюється навчальний матеріал, озвучений на лекціях, і що студенти взяли для себе з рекомендованих підручників, навчально-методичних посібників та іншої літератури, рекомендованої викладачем для самостійної роботи. Такий семінар необхідний не тільки студентам, а й викладачу, тому що є зворотним зв'язком, який може підказати педагогу, яким проблемам курсу, що викладається, потрібно приділити більше уваги, що посилити, поглибити при читанні лекцій, а що можна усунути, оскільки ця проблема добре висвітлена в рекомендованих підручниках, якими студенти можуть скористатися самостійно.

Семинар за остаточним зрізом знань дає можливість педагогу більш об'єктивно та адекватно оцінити знання студентів на майбутніх заліках та іспитах.

На семінарських заняттях обговорюють заздалегідь підготовлені студентами реферати. Бажано привчити студентів до того, щоб вони не зачитували текст реферату, а озвучували усно тільки основні поняття, головні думки, ідею. Таке завдання, поставлене перед студентами, особливо першокурсниками, здається їм складним, але з часом вони зможуть виконувати цю вимогу. Переказ основних думок реферату має на меті таке:

- 1) розвиває пам'ять;
- 2) сприяє послідовності викладу;
- 3) надає можливість проявити вибірковість думок, тому що студент в усній формі обирає головне, а не другорядне;
- 4) дає змогу студенту ще раз усвідомити досліджувану проблему, побачити її нібито зі сторони;
- 5) знайти шляхи вирішення проблеми;
- 6) розвиває у студента мовленнєву культуру, яка йому знадобиться в подальшій практичній діяльності.

Якщо ж реферати зачитуються, то затягується і практично непродуктивно використовується час, відведений для семінарсь-

кого заняття. При читанні реферату найчастіше озвучуються банальні фрази або подається трактування навчального матеріалу, узятого з прочитаних першоджерел. Творчих думок самого студента, його істинного ставлення до досліджуваної проблеми почути при такому проведенні семінару практично неможливо. Ось чому навіть традиційні семінари, що служать для контролю знань студентів, викладачу можна теж проводити творчо, незвичайно, змушуючи студентів думати, мислити, прогнозувати розвиток того чи іншого явища або проблеми, що вивчається.

Бажано, щоб викладач не дозволяв студентам розробляти, а потім нав'язувати обговорення на заняттях реферату за довільно обраною темою, а не за тією, яка заздалегідь була запропонована викладачем. Як правило, такий реферат – це переписані думки із самостійно знайдених студентами статей або брошур. Реферати на довільні теми педагогу потрібно просто забирати для перевірки, ставити оцінку, яку заносити до журналу. Якщо реферат вдалий, то тему можна запропонувати взяти студенту для наукового дослідження, для цього його думку потрібно спрямувати до руслу дослідження проблеми та запропонувати з цим текстом виступити на черговій науково-теоретичній студентській конференції.

Усе вищеперелічене – звичайна методика певної дисципліни у вищому навчальному закладі. Вона перевірена практикою, є визнаною формою контролю знань і не вважається інноваційною. Цими методами проведення семінарських занять володіє кожен педагог вищої школи. Навіть при використанні нетрадиційних методів навчання ці три види семінару (контроль знань за вхідним, поточним та остаточним зрізом знань) мають бути включені до будь-якої навчальної програми.

Складання робочих програм

У Запорізькому національному університеті в рамках вивчення курсів “Методи викладання соціології” та “Методи викладання суспільних дисциплін” студентам було запропоновано як домашнє завдання розробити робочі програми для викладання різноманітних навчальних дисциплін, що вивчаються у вузах. У лекції, спеціально присвяченій темі розробки робочих програм навчальних дисциплін, було роз’яснено, з яких розділів складається робоча програма, що потрібно знати і як грамотно її скласти.

Студенти творчо підійшли до виконання цього домашнього завдання. Вони розробили робочі програми для таких курсів: “Філософія”, “Філософія права”, “Політологія”, “Соціальна психологія”, “Соціологія сім’ї”, “Електронна кібернетика”, “Соціологія політики”, “Соціальна робота”, “Основи менеджменту”, “Менеджмент соціальної роботи”, “Культурологія”, “Конфліктологія”, “Основи демографії” та ін.

Назва курсів, за якими повинні були розробляти робочі програми, заздалегідь не зазначалась, щоб не сковувати ініціативу студентів. Саме тому подані робочі програми були різноманітні та оригінальні за своїм виконанням.

У додатку 1 подані методичні вказівки до вивчення курсу “Соціологія кар’єри” для студентів денної та заочної форм навчання факультету менеджменту, розроблені одним із авторів цього навчально-методичного посібника. У додатку 2 подана робоча програма “Методи викладання соціології”.

Якими методами користуються педагоги вищої школи України при проведенні практичних занять, які вивчають навчальні предмети? Що можна було б порекомендувати для того, щоб активізувати студентство, змусити його творчо підходити до проблем, які розглядаються. І це далеко не весь перелік запитань, що хвилюють викладачів вищої школи.

“Круглий стіл”

До нетрадиційних методів викладання можна зарахувати проведення “круглого столу”. Відомо, що вперше про “круглий стіл” було згадано в середині XII ст. у творі англо-нормандського трубадура Васа: “збираючись навколо нього, рицарі короля Артура розповідали про свої подвиги та пригоди. Круглий стіл – символ рівності, за ним немає перших чи останніх місць” [117, с. 279]. Англійський король Артур сидів за “круглим столом” разом зі своїми рицарями. Він також мав право голосу, як і його рицарі. Іншими словами, “круглий стіл” забезпечував рівність не тільки згідно із становищем, але й рівність при голосуванні.

Сама ідея “круглого столу”, де всі мають однакові права, дає змогу на рівних проводити діалоги-дискусії за участю різних людей: студентів, асистентів, викладачів, доцентів, професорів, адміністрації вузів, представників ЗМІ, священиків, державних службовців, представників органів самоврядування регіонів або

інших осіб. Усі вони сидять за “круглим столом”, де ніхто не скривджений місцем розташування, ніхто не встає, коли говорить, і відбувається дивний за відвертістю обмін думками з якоїсь проблеми.

З навчальною метою для “круглого столу” обирається одне проблемне питання, досліджуване навчальною дисципліною. Дається час не тільки студентам, але й усім учасникам “круглого столу” для підготовки. Висловлювані судження особами, які беруть участь у роботі “круглого столу”, дають можливість з різних поглядів розкрити обговорювану проблему. Неоднаковий статус особистостей, які беруть участь у такому діалозі-дискусії, дає можливість з різних позицій оцінити обговорюване питання. Виходить цікаво, жваво, незвичайно і повчально. Використання цієї форми є особливо прийнятним замість останнього підсумкового семінару, але може бути використане й усередині семінару з будь-якої дискусійної проблеми [93; 94; 95; 96; 97].

Робота з понятійним апаратом

Не тільки в лекціях, а й на практичних заняттях можна дуже цікаво подати роботу з понятійним апаратом. Найкраще це можна зробити у вигляді спеціальних вправ, які слід видати студентам як домашнє завдання, а потім на практичних заняттях обговорити їх виконання. Наприклад, у таблиці подати перелік понять і запропонувати студентам написати напроти кожного з них прізвище вченого, який ввів цей термін у науковий обіг. У кожній дисципліні свої поняття, тому залежно від досліджуваного предмета викладач має розробити таблицю для практичного заняття зі студентами. Приклад такої таблиці для вивчення соціології праці поданий у додатку 5. У цьому додатку одразу подано правильні відповіді, але коли викладач дає таке завдання студентам, то відповіді, звичайно, друкувати не потрібно.

Наступним завданням під час роботи з понятійним апаратом може бути переклад поняття українською або англійською мовою, якщо воно подано російською. Знову ж таки, при видачі студентам таблиці як домашнього завдання не друкувати відповіді, а дати тільки перелік понять.

Багато понять соціології вводяться в науковий обіг з різних іноземних мов. Тому можна подати поняття якої-небудь досліджуваної дисципліни і попросити студентів написати, з якої мови

вони запозичені і що означають в перекладі з іноземної мови на українську (див. табл. 2, додаток 5).

Ще одним завданням для роботи з понятійним апаратом може бути формування структурно-логічних схем за заздалегідь виданими викладачем, переліченими не в тій послідовності, як це потрібно, а довільно, і складання схеми взаємозв'язків одного поняття з іншим. Звичайно, такі структурно-логічні схеми раніше повинні були розглядатися в лекційному матеріалі.

Наприклад, при вивченні соціології малих груп можуть бути подані такі поняття: виникнення малої групи, розвиток, розпад, зовнішнє середовище, стабілізація, формування малої групи, внутрішньо-організаційні зміни, вдосконалення. Потрібно розташувати ці поняття у вигляді структурно-логічної схеми (див. додаток 6).

Бажано кожному студентові для виконання цього завдання видавати вихідні дані індивідуально, щоб схеми не повторювалися. Побудова структурно-логічної схеми може бути запропонована і як питання до контрольної роботи.

Використання психологічних тестів

Практичні заняття можуть бути присвячені роботі з психологічними тестами. Наприклад, при вивченні таких дисциплін, як соціологія й спеціальні соціології: соціологія праці, соціологія управління, соціологія освіти, соціологія малих груп, соціологія сім'ї та інші – бажано, щоб студенти за допомогою психологічних тестів визначили, якими особистісними рисами вони володіють і якою мірою. Це допоможе їм довідатися про свої позитивні і негативні якості, а надалі, попрацювавши над собою, досягти подальшого вдосконалення власної особистості.

Щоб не компрометувати студентів при проведенні такого практичного заняття, їм потрібно підказати, що результати відповідей на психологічні тести практично потрібні тільки їм самим і не становлять цінності для оточення, крім того, розкриття тестів будуть анонімними. Такі роз'яснення з боку викладача спонукають студентів відповідати на поставлені запитання щиро й не соромлячись, що дає змогу одержати більш достовірні результати.

Окремі психологічні тести можна успішно використовувати і для соціологічного дослідження особистості. Серед них можуть бути такі, як тест Г. Айзенка для визначення темпераменту особистості [65, с. 19–27] або його ж тест: “Хто Ви: “сова” чи “жай-

воронок?” [2, с. 170–171], тест із болгарського журналу “Погляд” щодо вивчення рівня розвиненості волі [65, с. 27–33], “Чи організована Ви людина?”, відомий за кордоном під назвою “Чи здатні Ви стати менеджером?” [65, с. 55–59], “Чи вмієте Ви себе контролювати?” [65, с. 53–54], “Чи рішучі Ви?” [65, с. 60–62], “Чи здатні Ви бути ефективним керівником?” [65, с. 64–66]. Ці ж тести можна знайти і в інших джерелах [174, с. 147–218].

Особливо великий інтерес виявляють студенти при проведенні практичних занять на тему: “Чи правильно Ви обрали собі професію?” з використанням таких психологічних тестів: психологічна проба Т. Чернаенко, Б. Блинова, що визначає схильність особистості до управлінської праці, і диференціально-діалектичний питальник інтересів (ДДП), запропонований Є. Клімовим (див. додаток 7).

Практичне заняття “Чи правильно Ви обрали собі професію?” було проведене серед студентів різних спеціальностей трьох університетів м. Запоріжжя: Запорізькому національному технічному університеті, Запорізькому національному університеті і Гуманітарному університеті “ЗІДМУ”. Ці заняття зацікавили студентів, тому вони виявили високу активність і допитливість.

Психологічні тести можуть бути використані для дослідження особливостей аудиторії при викладанні будь-якої загальновідомої дисципліни. Для проведення таких досліджень студенти дають результати відповідей на тести викладачеві або комусь зі студентів, які виявили бажання проаналізувати результати досліджень, без прізвищ, щоб анонімність відповідей зберігалася. Обробка результатів у відсотках дає можливість визначити нахили досліджуваної аудиторії за цікавими для викладача параметрами.

Зокрема, на практичних заняттях з політології в Запорізькому національному технічному університеті був використаний тест “Політика і мораль”, розроблений і опублікований у журналі “Вінер”, а пізніше передрукований у газеті “Комсомольське знамя” (1990, 22 квітня, с. 7) Відповідно до цього тесту можна було перевірити, який рівень має студентська аудиторія із суспільно-політичної свідомості, духовної зрілості, емоційної зрілості і соціального інтелекту (див. додаток 8).

Серед осіб, які приходять до ВНЗ на перепідготовку, цікаво було б провести соціологічні дослідження з психологічним тестом, що розробили фінські вчені І. Ніссінен і Е. Воутілайнен: “Чи ефективно Ви працюєте?” і “Як Ви плануєте робочий час?” (див. додаток 10). При викладанні курсу “Соціологія управління” бажано зі студентами, а також з особами, які прийшли до ВНЗ на перепідготовку або підвищення кваліфікації, провести дослідження за тестами: “Оцініть свій стиль керівництва”, “Чи лояльні Ви до підлеглих?”, “Комплекс загрозливого авторитету”, “Чи вмієте Ви вести ділове обговорення?”, “Чи вмієте Ви працювати з документацією?”, “Чи вмієте Ви слухати?”, опубліковані в різних випусках журналу “ЕКО” (див. додаток 9).

Складання тестів для контролю знань

Однією з форм контролю знань студентів можуть служити спеціалізовані тести. Відповіді на такі тести студенти подають у письмовому вигляді із зазначенням свого прізвища. Перевіривши правильність відповідей, викладач виставляє оцінку кожному студентові. Це можуть бути тести для контролю знань із соціології сім’ї, соціології малих груп, загальної соціології (див. додаток 11). Методика складання тестів для контролю знань детально подана в книзі “Нетрадиційні методи викладання соціології” [52, с. 123, с. 107–131].

У цьому навчальному посібнику подані тільки тести для контролю знань із соціології, але вони можуть бути складені для будь-яких дисциплін.

При вивченні курсів “Методи викладання суспільних дисциплін” у Запорізькому національному університеті та “Методи викладання соціології” у Гуманітарному університеті “ЗІДМУ” як домашнє завдання студенти склали тести. Потім на черговому практичному занятті студенти – автори найбільш вдалих тестів – розповідали про їх особливості. Далі проходило обговорення тестів як щодо їх змісту, так і щодо методики складання. Таке практичне заняття проходить цікаво і запам’ятовується студентам.

Ділові ігри

При викладанні будь-яких навчальних дисциплін на практичних заняттях можуть бути успішно використані ділові ігри. Ділова гра – відтворення діяльності керівників і фахівців на підпри-

емствах, установах, фірмах. Ділова гра передбачає імітацію господарської або іншої діяльності, вироблення варіанта вирішення певних управлінських, фінансових, комерційних або господарських проблем. Сучасна методична література широко висвітлює різні ділові ігри і нею може скористатися викладач для підготовки і проведення ділової гри на практичному занятті. Найчастіше ігри впливають на долі людей і мають вирішальне значення. Крім методичної літератури, відомі також такі праці: Е. Берн “Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы” [12], В. Тарасов “Персонал-технология. Отбор и подготовка менеджеров” [181].

Людина виконує в житті цілий ряд соціальних ролей: чоловіка (дружини), батька (матері), сина (доньки), пасажира, співрозмовника, спостерігача, опонента, керівника, підлеглого та ін. Частину ролей людина може виконувати одночасно. Наприклад, одна й та сама людина може бути чоловіком, батьком, начальником автоколони, членом спортивного клубу тощо. Виконання цих ролей можливе тому, що, як правило, вони не збігаються за часом. Деякі ролі, які важко суміщаються, викликають напруження, а взагалі несумісні можуть призвести до конфліктів.

За цільовими характеристиками ігри поділяються на навчальні, виробничі, дослідницькі. Виділяють п'ять основних модифікацій ділових ігор:

Рольові ігри: коли відпрацьовується тактика виконання соціальної ролі, функції, обов'язки, дія якоїсь конкретної особи;

Імітаційні ігри: в процесі них імітується діяльність якої-небудь організації, підприємства, фірми, дія їх управлінського апарату, яка виробляє поведінкові навички.

Ситуаційні ігри: коли розігрується будь-яка ситуація та спостерігається поведінка людини в цій ситуації.

Операційні ігри (тренінги): допомагають відпрацьовувати конкретні специфічні операції.

Психодрама або соціодрама: щось середнє між імітаційними, рольовими та ситуативними іграми, але тут особливу роль відіграє соціально-психологічний клімат, у якому відображається вміння відчувати ситуацію в колективі, оцінити стан іншої людини, вміння налагодити з нею контакт.

Найбільш популярними практичними заняттями є рольові ігри, які використовуються для вивчення як загальної, академічної соціології, так і спеціальних соціологій, а також можуть бути успішно використані для вивчення таких навчальних дисциплін, як менеджмент, філософія, економіка, демографія, психологія, лінгвістика та інших. Наприклад, при вивченні загальної соціології, історії соціологічних теорій та вчень в ЗНУ і ГУ “ЗІДМУ” використовуються рольові ігри, розроблені кафедрою соціології Харківського державного університету – “Гайд-парк ХІХ століття” та “Салон Джоржа Еліота” [123, с. 135–145].

Суть рольової гри “Гайд-парк ХІХ століття” полягає в тому, що під час ділової гри обговорюються складні теоретичні проблеми, які викликали суперечливі, а іноді й протилежні судження та погляди різних учених та шкіл у науковому світі. Студенти завчасно самі обирають ролі певних учених, вивчають їх погляди за опублікованими працями, а потім на практичному занятті під час рольової гри з позиції саме цих учених дискутують між собою.

Студенти з великим інтересом та відповідально підходять до підготовки й проведення рольової гри “Гайд-парк ХІХ століття”. Багато з них вивчають не тільки основні положення та погляди вчених, роль яких вони грають, а й цікавляться їх біографією, щоб уявити їх собі як особистостей, а також соціальним середовищем, у якому вони виростили та де сформувалися їх позиції. Ігри також розвивають допитливість студентів, виробляють навички ведення діалогу і дискусії. Студенти намагаються бути переконливими у дискусіях, знаходять для цього потрібні аргументи.

Наприклад, при вивченні курсу “Економічна соціологія” одним із авторів цього навчального посібника було проведено дві ділові гри “Гайд-парк ХІХ століття” на теми: “Проблеми еволюції економічної та соціальної людини” та “Світ господарства” [91, с. 13–14]. І якщо в першій грі студенти поводили себе скуто, то в другій була створена невимушена обстановка і вийшла вдала дискусія.

Ділова гра “Салон Джоржа Еліота” може бути використана при вивченні будь-якої суспільної дисципліни, а також іноземних мов. Основою цієї гри для лінгвістів може служити те, що у вели-

косвітському салоні потрібно говорити тільки іноземною мовою, яку вивчають студенти. Для прийому в салон потрібні рекомендації. Їх теж потрібно заздалегідь приготувати та подати членам салону для обговорення іноземною мовою. Процедура прийому нових членів салону можна доповнити після обговорення процедурою голосування та привітання прийнятих від особи господаря або господарки салону. У салоні можуть обговорюватися новинки літератури та мистецтва, музики та художніх виставок, наукових статей, піддаватися сумнівам різні наукові тести, заслуховуватися думки осіб, які мають різні погляди з обговорюваних проблем.

Розподіл ролей у грі “Салон Джоржа Еліота”: господар чи господарка салону, постійні члени салону, новоприбулі до салону. Інші студенти групи є експертами. Після закінчення гри спільно з викладачем експерти беруть участь в оцінюванні рівня виконання членами салону своїх ролей.

При вивченні спеціальних соціологічних дисциплін найчастіше використовуються не рольові, а імітаційні ігри, які дають змогу учасникам виконувати певні соціальні ролі та виробляти навички соціальної поведінки в різній сфері: на роботі, в побуті, на відпочинку, в особистому житті, в академічній групі тощо.

Для вивчення курсу “Соціологія кар’єри” в навчальному процесі використовуються імітаційна гра “Нове призначення” (див. додаток 12), для соціології управління ситуаційна гра “Конфліктні ситуації” (див. додаток 13). У методичній розробці практичних занять з курсу “Соціологія праці та управління”, виданій у 1992 р. Запорізьким машинобудівним інститутом ім. В.В. Чубаря (нині – ЗНТУ), описані ділові ігри “Нове призначення” та “Конфліктні ситуації” [65, с. 12–19, с. 67–78]. Імітаційні ігри використовуються викладачами вищої школи під час вивчення таких дисциплін, як економіка, менеджмент, облік та аудит, фінанси, практично всіх видів юридичної спеціалізації, педагогіки, психології та ін. Наприклад, політологам можна розробляти на практичних заняттях імітаційну гру “Мітинг” з використанням передвибірчих антитехнологій.

Для вивчення курсу “Соціологія сім’ї” авторами була розроблена ситуаційна гра “Конфлікт у сім’ї”, а для курсу “Соціологія

малих груп” – ситуаційна гра “Конфлікт малої групи”, які проводились зі студентами Гуманітарного університету “ЗІДМУ”.

Наступним видом практичних занять, який теж належить до нетрадиційних форм викладання, є операційна гра або тренінг-вправа. Авторами на основі книги Е. Берна “Ігри, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы” розроблено операційні ігри “Мистецтво критики”, а також “Мистецтво публічного виступу” (див. додаток 14).

Тематичні кросворди

Великий інтерес у студентів викликає складання кросвордів за тематикою дисциплін, що вивчаються у вузах, та робота з ними. Спочатку викладач подає теоретичні основи складання кросвордів, розповідає, яким вимогам має відповідати грамотно складений кросворд і тим паче тематичний кросворд. Для прикладу може бути використаний кросворд, який подається в книзі “Соціологія: Практикум” [174, с. 235].

Тематичні кросворди можуть бути використані в навчальному процесі та для контролю знань студентів. Після перевірки відповідей на кросворд викладач виставляє оцінки в журнал.

Пояснивши, як має будуватися тематичний кросворд, викладач задає студентам як домашнє завдання скласти тематичний кросворд за різними дисциплінами. Перевіривши і відібравши найбільш вдалі кросворди, на наступному практичному занятті викладач дає можливість студентам, які їх розробили, розповісти про них та роздати студентам, щоб вони дали на них відповіді. Через деякий час студент – автор кросворду – виходить до дошки і самостійно заповнює ті місця у кросворді, на які не змогла дати відповідь аудиторія.

У рамках вивчення курсів “Методи викладання соціології” та “Методи викладання суспільних дисциплін” у Запорізькому національному університеті та Гуманітарному університеті “ЗІДМУ” заняття зі складання та розгляду тематичних кросвордів пройшли дуже цікаво. Найбільш вдалі кросворди, які розробили студенти, подані в додатку 15.

Соціологічні дослідження

Цікавою формою проведення практичних занять, як відзначають самі студенти – майбутні соціологи, є соціологічний практикум, коли вони самі розробляють інструментарій та самостійно проводять соціологічні дослідження. Такі заняття дають можливість набуття навичок самостійного соціологічного аналізу на рівні теорії та методології, а також оволодіти методикою й технікою проведення конкретних соціологічних досліджень (див. додаток 16).

У рамках практичних занять проводилися такі соціологічні дослідження: визначення лідера студентської групи, розгляд конфліктних ситуацій, ставлення до викладання дисциплін у вузі та інші.

Студенти кафедри соціології і соціального управління ЗНУ, а також кафедри соціології та соціальної роботи ГУ “ЗІДМУ” беруть участь у соціологічних дослідженнях, які цікавлять Запорізьку державну обласну адміністрацію та органи самоврядування регіону. Дуже велике навантаження наші студенти мають під час виборчих кампаній. Кафедрами вже нагромаджений певний досвід проведення соціологічних опитувань населення (інтерв'ю, анкетування) щодо виявлення рейтингу кандидатів, які йдуть на вибори, щодо ставлення респондентів до споживання товарів народного вжитку тощо.

Педагогічний практикум

У 2003–2004 навчальному році в ЗНУ студентам було запропоновано розробити яку-небудь лекцію або практичне заняття та провести їх самостійно за рахунок педагогічної практики. Так, студентами, які вивчають курс “Методи викладання суспільних дисциплін”, були підготовлені і прочитані лекції по цьому курсу, а також розроблені семінари і практичні заняття.

Вдало була проведена лекція з курсу “Соціологія кар’єри” на тему “Стратегія службової кар’єри”. Розробила її та провела заняття Присекіна Ірина, студентка, яка закінчувала магістратуру факультету менеджменту Запорізького національного університету. Вона чотири місяці була на стажуванні на промислових підприємствах і фірмах США. У цій лекції вона використовувала не тільки досвід України в питаннях стратегії службової кар’єри, але й досвід Сполучених Штатів Америки.

Такий педагогічний практикум може бути використаний викладачами будь-якої дисципліни, що вивчається у вищій школі.

Екскурсія

І ще одна нетрадиційна форма подання навчального матеріалу у ВНЗ, яку широко можуть використовувати викладачі різних суспільних дисциплін, – це екскурсія.

Екскурсія є тематичним подорожуванням у певному середовищі: нехай це штучне середовище музею чи реальне міське або природне середовище, що супроводжується певною інформацією за обраною темою.

Екскурсія має низку переваг:

- 1) розкріпає слухача не тільки фізично, а й психологічно;
- 2) створює умови для вільного засвоєння матеріалу;
- 3) спрощує спілкування студентів з викладачем та один з одним;
- 4) поширює можливості емоційних реакцій;
- 5) сприяє естетичному сприйняттю архітектурного та природного середовища.

Створення екскурсії пов'язано з:

- 1) вибором теми;
- 2) відбором джерел інформації;
- 3) компоюванням найбільш вагомої інформації, згідно з обраною темою;
- 4) розробкою маршруту екскурсії;
- 5) вибором засобу пересування (пішки, на автобусі, на катедрі та ін.);
- 6) виділенням опорних точок в архітектурному середовищі міста, певних експонатів у музеях або у природному середовищі;
- 7) написання сценарію екскурсій.

Пересування в певному середовищі та інформація за обраною темою – дві складові екскурсії. Вони мають бути гармонічно пов'язані між собою.

З екскурсією ми всі знайомі з дитинства: нас водили в музеї, зоопарки, на заводи. Інформація про середовище, в якому проходить екскурсія, дає змогу людині зануритися у новий для неї світ. Так, проходячи давно знайомими місцями, студенти бачать світ не тільки самі, а й сприймають його очима екскурсовода-викладача, збагачують “особистий асоціативний ряд образами

минулого тих людей, чиє життя або думки були пов'язані з цим середовищем. З іншого боку, подорож нагадує інформацію про середовище на основі індивідуальних вражень, емоцій, дає змогу створити світ особистих сенсів на основі особистих вільних асоціацій” [153, с. 170].

Екскурсія часто сприймається людьми як спосіб проведення дозвілля. Використовуючи екскурсію для викладу різного навчального матеріалу при викладанні суспільних дисциплін, ми вирішуємо ряд найважливіших завдань:

- 1) домагаємося високого рівня засвоєння інформації;
- 2) активізуємо у студентів психічні процеси: сприйняття, пам'ять, увагу, уяву;
- 3) розкріпачуємо студентів, полегшуємо міжособистісну комунікацію;
- 4) даємо студентам можливість сприймати навколишній світ як єдину нерозчленовану деталь;
- 5) пов'язуємо минуле з теперішнім.

Найбільш важкими для вивчення навчального матеріалу у формі екскурсії є складні теми, які потребують суттєвої розумової праці щодо об'єднання частин теми в одне ціле. До таких тем належать:

- розглядання життєвого та творчого шляху видатних осіб, вивчення факторів, які вплинули на формування їх поглядів і концепцій;
- дослідження територіальних наукових шкіл;
- аналіз таких складних соціальних явищ, як територіально-промисловий комплекс або місто в цілому, історія його виникнення та розвитку [153, с. 172].

Проведенню екскурсії передуює складний період її створення. Перед викладачем, який визначив тему, постає низка специфічних завдань. Починається підготовка з пошуку інформації за обраною темою серед різноманітних джерел, потім знайдену інформацію потрібно проаналізувати та виокремити ту її частину, яка буде використовуватися в період екскурсії. “На основі відібраної інформації необхідно створити певну єдність, яка повністю відображає тему екскурсії. Завершальним етапом має стати написання сценарію, який поєднає в собі інформаційний бік та маршрут подорожі за пов'язаними з темою екскурсії місцями” [153, с. 173].

При викладанні курсів “Методи викладання соціології” та “Методика викладання суспільних дисциплін” викладачами на лекції детально була розкрита методика підготовки екскурсії, розроблена кафедрою соціології Харківського державного університету на тему “М.М. Ковалевський у Харкові” [153, с. 173–179]. Далі студентам було запропоновано як домашнє завдання за обраною темою розробити маршрут екскурсії та написати сценарій. На черговому практичному занятті студенти самі повідомляли про обрану тему екскурсії, а також надавали маршрути та сценарії її проведення. Найбільш вдалі екскурсії подані у додатку 17.

Таким чином, при викладанні суспільно-гуманітарних дисциплін у вищій школі поряд з традиційними методами можуть посилено використовуватися і нетрадиційні методи навчання.

Контрольні питання для самопідготовки

1. Які Ви знаєте нетрадиційні методи підготовки та проведення практичних занять?
2. Які особливості діалогу?
3. Які переваги “круглого столу”?
4. Як треба вивчати понятійний апарат?
5. Які ігри використовуються у навчальному процесі?
6. У чому полягає педагогічний практикум?
7. Коли треба використовувати психологічні тести?
8. Для чого потрібні соціологічні тести?
9. Які переваги екскурсії?
10. Яким вимогам мають відповідати тести для контролю знань?

Реферати

1. Ігри, що використовуються у навчальному процесі.
2. Робота з понятійним апаратом.
3. Психологічні тести та тести для контролю знань.
4. Екскурсія як вид навчального процесу.

ВИСНОВКИ

Викладання – процес творчий, суто індивідуальний і залежить від особистості педагога. Не можна нав'язувати невластиві методи викладання тому, хто їх не розуміє або не визнає. У будь-якому навчальному процесі і тим більше у вищій школі все має бути глибоко науковим, логічним, доказовим і водночас доступним, що викликає інтерес та розвиває допитливість аудиторії.

Цей навчальний посібник не претендує на істину в останній інстанції. Автори не відхиляють традиційних, випробуваних та перевірених часом методів викладання суспільних дисциплін у вищій школі. Їх і надалі потрібно поглиблювати та вдосконалювати, але час потребує нових підходів, злетів і дерзань. Активні форми роботи зі студентами, як нам здається, є одним із таких нових починань. Цей навчальний посібник – викладення досвіду двох педагогів, які довгий час займались викладацькою діяльністю у вищих навчальних закладах міста Запоріжжя. Сподіваємося, що посібник викличе інтерес викладачів вищої школи. А якщо принаймні деякі методи будуть ними використані, то це буде незаперечною ознакою визнання правильності обраного нами шляху.

Наше щире побажання Вам, шановні педагоги: шукайте, пробуйте і будете Ви нагороджені за свою працю любов'ю та визнанням своїх студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. Социологический словарь: Пер с англ. / Под ред. С.А. Ерофеева. – Казань: Изд-во Казанского университета, 1997. – 420 с.

2. Айзенк Ганс Ю. Проверьте свои способности: Пер с англ. – М.: Педагогика-Пресс, 1992. – 176 с.

3. Анциферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, переобразование и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – № 1. – С. 3–18.

4. Антонов Г. А ученому, как соловью – песня...? // Зеркало недели. – 2002. – № 49 (424). – 21 декабря. – С. 15.

5. Арон Р. Этапы развития социологической мысли / Общ. ред. П.С. Гуревича. – М.: Изд. группа “Прогресс-Политика”, 1992. – 608 с.

6. Афанасьев В.Г., Хабаров В.С., Черняк Ю.И. Эффективность – теория, методология, практика // Социологические исследования. – 1990. – № 4. – С. 3–14.

7. Бабич Л.М., Рибчинська Л.А. Роль європейського простору вищої освіти в підвищенні конкурентоспроможності українських вищих навчальних закладів // Матеріали науково-практичної конференції “Прикладна соціальна політика: проблеми використання та розповсюдження”. – Донецьк, 2002. – Т. 1. – С. 127–133.

8. Батченко Л.В., Череватский Д.Ю. Развитие системы высшего образования в Украине в период рыночных преобразований. – Донецк: ИЭП, 1997. – 20 с.

9. Батченко Л.В. Трансформаційні процеси в освіті України. – Донецьк: ІЕП, 1996. – 30 с.

10. Бергер В.Я. Приглашение в социологию: Гуманистическая перспектива: Пер. с англ. – М.: Аспект Пресс, 1996.

11. Бергер В., Лукман Т. Социологическое конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.

12. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: Пер. с англ. – М.: Фаир Пресс, 2000. – 408 с.

13. Безпалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 190 с.

14. Бестужев-Лада И.В. Методика долгосрочного упреждающего анализа данных в технологическом программировании // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 37–41.

15. Бестужев-Лада И.В. Социальный прогноз и социальные нововведения // Социологические исследования. – 1990. – № 8. – С. 87–93.

16. Бех В.П. Генезис соціального організму країни: Монографія. – 2-е вид., доп. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – 288 с.

17. Бишон С., Тэйлор Д. Тренинг изменений в организации. – С.Пб.: Питер, 2002. – 384 с.

18. Блау П.М. Исследование формальных организаций // Американская социология. Перспективы, проблемы, методы / Под ред. Г.В. Осипова. – М.: Прогресс, 1972. – С. 93–100.

19. Боженко О. Молодь не треба захищати. Їй лише варто забезпечити умови для самореалізації // Віче. – 1995. – № 9. – С. 76.

20. Большой толковый социологический словарь: В 2 т. / Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери – М.: Вече-АСТ, 1999.

21. Бондаренко В. Михаил Згуровский: “Финансируя интеллект, мы тем самым вкладываем деньги в свое будущее” // Зеркало недели. – 2002. – № 48 (423). – 14 декабря. – С. 13.

22. Бочелюк В.Й. Самопрограмування управлінської діяльності педагога // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса, 2002. – Вип. 13. – С. 128–134.

23. Бочелюк В.Й., Буланов В.А. Особливості вузівського навчання: Навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2002. – 56 с.

24. Бургин М.С., Кузнецов В.И. Номонологические структуры научных теорий. – К.: Наукова думка, 1993. – 219 с.

25. Бурдые П. Университетская догма и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos` 96. – М., 1996. – С. 8–31.

26. Буслова М.К. Новые технологии как фактор социальной динамики / АН Белоруси. Институт философии права. – Минск: Право, 1996. – 49 с.

27. Валерстайн В.Т. Социальное изменение вечно? Ничто никогда не изменяется? // Зарубежная социология XX века: Хрестоматия. Тексты / Отв. ред. В.Г. Городяненко. – Днепропетровск, 2001. – С. 283.

28. Варяник В.Т., Івченко Ж.Д. Соціологія праці і управління в технічному вузі // Тези доповідей республіканської науково-методичної конференції “Проблеми гуманізації технічної освіти”. 13–15 жовтня 1992 р. – К.: ВМК ВО, 1992. – С. 265–266.

29. Варяник В.Т., Івченко Ж.Д. Соціологія праці і управління в технічному вузі // Тези доповідей Республіканської науково-методичної конференції. 18–20 травня 1993.– Запоріжжя, 1993. – С. 27.

30. Варяник В.Т., Івченко Ж.Д. Политология и социология в техническом вузе при подготовке магистра (Из опыта ЗГТУ) // Тези доповідей Міжнародної науково-методичної конференції. 18–19 травня 1995. – К., 1995. – С. 288–291.

31. Варяник В.Т., Івченко Ж.Д. Проблемы гуманизации технического образования // Сучасні проблеми підготовки інженерних кадрів: Збірник наукових праць науково-методичної конференції. 28–30 жовтня 1997 р. – Запоріжжя: ЗДТУ, 1997. – С. 45–47.

32. Васюта-Беркут А.А. Есть ли взятки в государственных вузах? // Персонал. – 1999. – № 6. – С. 80–81.

33. Вишневский Ю.Р., Рубина Л.Л. Социальный облик студенчества 90-х // Социологические исследования. – 1997. – № 10.

34. В контексте конфликтологии: диагностика и методология управления конфликтной ситуацией / Отв. ред. Т.М. Дридзе, Л.Н. Цой. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 2001. – № 3. – 176 с.

35. Войтович С.О. Соціальні інститути суспільства: рід, влада, власність. – К.: Інститут соціології НАНУ, 1998. – 170 с.

36. Воронкова В.Г. Управление как единый социальный организм // Нова парадигма. – 1999. – Вип. 10. – С. 8–18.

37. Воронкова В.Г. Глобализация образования в XX веке // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя: ЗДІА, 2002. – Вип. 9. – С. 6–17.

38. Вовканыч С.И., Парфенцева Н.А. Социальный интеллект: метафора или научное понятие // Социологические исследования. – 1993. – № 8. – С. 153.

39. Вся Україна в цифрах, фактах, подіях і особах: Енциклопедія українознавства. – Дніпропетровськ: ВАТ “Дніпрокнига”, 1999.

40. Гавриленко І. Соціологічний моніторинг і діагностика в освіті // Освіта і управління. – 1998. – № 2. – С. 7–9.
41. Гавриленко І.М., Скідін О.Л. Соціологія освіти: Навчальний посібник. – Запоріжжя: Етта Прес, 1998. – 396 с.
42. Гей М.І. Що таке педагогічна діагностика і для чого вона потрібна? // Педагогічний пошук. – 1997. – № 3. – С. 17–18.
43. Гидденс Э. Социология: Учебник 90-х годов. – Челябинск, 1991.
44. Гидденс Э. Глобализация социальной жизни // Зарубежная социология XX века: Хрестоматия. Тексты / Отв. ред. В.Г. Городяненко. – Днепропетровск: Из-во ДНУ, 2001. – С. 298–308.
45. Глузман А.В. Университетское педагогическое образование: опыт системного исследования. – К., 1997. – 307 с.
46. Головатый Н.Ф. Современная молодежная политика (социологический аспект) // Матеріали засідання секції “Соціологія молоді”. – К., 1993. – С. 18.
47. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – К., 1988.
48. Головаха Е.И. Трансформирующееся общество. Опыт социологического мониторинга в Украине. – К.: Ин-т социологии НАНУ, 1996. – 143 с.
49. Головаха Е.И. Отношение к власти и политический выбор молодежи Украины // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2002. – № 1.
50. Головаха Е., Панина Н. Постсоветская деинституционализация // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2001. – № 4.
51. Горбань О.М. Мотивація діяльності у роботі науково-освітнього комплексу // Наука і вища освіта: Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції. – Запоріжжя: ГУ ”ЗІДМУ”. – Вип. 4. – С. 155–157.
52. Горбач А.Н. и др. Нетрадиционные методы преподавания социологии: Учебное пособие / А.Н Горбач, И.Д. Ковалева, О.А. Редько, Ю.Г. Сорока; Под ред. И.Д. Ковалевой. – Харьков, 2001. – 328 с.
53. Громов Г.Р. Очерки информационной технологии. – М., 1993.
54. Давыдов А.А., Чураков А.Н. Модульный анализ и моделирование социума. – М.: Институт социологии РАН, 2000. – 208 с.

55. Дистанционное обучение: обучение на расстоянии // Чип-Украина (компьютерный журнал). – 2001. – № 6.
56. Долженко О. Сорбонская и Болонская декларации: информация к размышлению // *Alta mater*. – 2000. – № 6. – С. 19–20.
57. Дробноход Н. Устойчивое экономически безопасное развитие: украинский контекст // *Зеркало недели*. – 2001. – № 21 (345). – С. 15.
58. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии: Пер. с франц. – М.: Наука, 1990. – 575 с.
59. Дюркгейм Э. Социология: Ее предмет, метод, предназначение: Пер. с франц. – М.: Канон, 1990. – 352 с.
60. Жуклевська В. Досвід організації дистанційного навчання за кордоном // *Рідна школа*. – 2002. – № 2. – С. 71–72.
61. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках: Советы руководителя, как эффективно использовать время: Пер. с нем. – М., 1994.
62. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Самообразование как социологическая проблема // *Социологические исследования*. – 1997. – № 10. – С. 8.
63. Згуровский М. Общество знаний и информации – тенденции, вызовы, перспективы // *Зеркало недели*. – 2003. – № 49 (444). – 24 мая. – С. 17.
64. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. – М.: Славянский диалог, 1996. – 335 с.
65. Ивченко Ж.Д. Методологическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления”. – Запорожье: ЗМИ, 1992.
66. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления” // *Социология: Практикум* / Сост. и отв. ред. А.В. Миронов, Р.И. Руденко. – М., 1993. – 147 с.
67. Каленюк І. Освіта в ринковому середовищі // *Підприємство, господарство, право*. – 2002. – № 1. – С. 71–72.
68. Кансузьян Л.В., Немцов А.А. Вузовское образование в оценках студентов // *Социологические исследования*. – 1999. – № 4. – С. 95–100.
69. Катаєв С., Шамровський О. Деякі синергетичні аспекти функціонування освіти як соціального інституту // *Вища освіта України*. – 2003. – № 3. – С. 65–67.

70. Катаева М.С. Гуманистические проблемы информационного общества // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса. – 2002. – Вип. 13. – С. 165–172.

71. Катаева М.С. Информационный образ жизни: общество и личность в условиях информатизации // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса. – 2002. – Вип. 14. – С. 159–164.

72. Кесада Миро // Известия. – 1993. – 31 августа.

73. Кіриченко В.М. Гуманістична сутність і сучасне розуміння категорій “формування” та “виховання” особистості студента-юриста // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя: ЗДІА. – Вип. № 9. – С. 102–107.

74. Козубовська І.В., Сагада В.В., Пічкаро О.П. Дістанційне навчання в системі освіти. – Ужгород, 2001.

75. Колин К.К. Социальная информатика – научная база постиндустриального общества // Социальная информатика. – 1994. – № 9. – С. 5–8.

76. Коммюнике глав государств и правительств стран “группы восьми” // Независимая газета. – 1999. – 23 июня.

77. Крайг Г. Психология развития. – М., 2000. – 862 с.

78. Кроксфорд Лесли. Глобальне університетське навчання: проблема поєднання рідної культури студента і культури країн навчання // Вища школа. – 2001. – № 1. – С. 94–103.

79. Кун Т. Структура научных революций. – М., 2001.

80. Кузнецов В.И. Понятие и его структура. Методологический анализ. – К.: Институт философии НАНУ, 1997. – 238 с.

81. Лабезник С., Орленко П. Украина в вопросах и ответах. – М.: Культурный центр Украины в Москве, 2001. – 63 с.

82. Лакатос И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ // Кун Т. Структура научных революций. – М., 2001. – С. 322–329.

83. Лисовский В.Т. Динамика социальных изменений (опыт сравнительных социологических исследований молодежи) // Социологические исследования. – 1998. – № 5.

84. Лифшиц М. Мифология древняя и современная. – М.: Искусство, 1979. – 582 с.

85. Лобас В.Х., Легенький Ю.Г. Українська та зарубіжна культура. – К., 1997.

86. Локоткова О.Ю. Внедрение PR-технологий в управление системой образования // Збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління”. 30 листопада – 1 грудня 2001 р. – К.: Політехніка, 2001. – С. 261–262.

87. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1993. – 360 с.

88. Лукашевич М.П., Солдков В.Т. Социология образования: Конспект лекций / Под ред. Н.П. Лукашевича. – К.: МАУП, 1993.

89. Луман Н. Глобализация мирового сообщества: как следует системно понимать современное сообщество // Зарубежная социология XX века: Хрестоматия. Тексты / Отв. ред. В.Г. Городняненко. – Днепрпетровск: Изд-во ДНУ, 2001. – С. 316–325.

90. Лутай В.С. Синергетическая парадигма как философско-методологическая основа решения главных проблем XXI века // Практична філософія. – 2003. – № 1. – С. 10–39.

91. Малахова Ж.Д. Навчально-методичний комплекс дисципліни “Економічна соціологія” для студентів денної та заочної форм навчання. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – С. 35

92. Малахова Ж.Д. Соціологія управління // Збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління”. 30 листопада – 1 грудня 2001 р. – К.: Політехніка, 2001. – С. 73–75.

93. Малахова Ж.Д. Соціологія управління: Навчально-методичний посібник для студентів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 1999. – С. 46.

94. Малахова Ж.Д. Методи викладання соціології: Навчально-методичний комплекс для студентів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – С. 22.

95. Малахова Ж.Д. Соціологія праці та трудових колективів: Навчально-методичний комплекс для студентів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 1999. – С. 46.

96. Малахова Ж.Д. Соціологія шлюбу та сім’ї: Навчально-методичний комплекс для студентів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 1999. – С. 37.

97. Малахова Ж.Д. Соціологія малих груп: Навчально-методичний комплекс для студентів. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – С. 20.

98. Малахова Ж.Д. Повышение активности студентов при использовании нетрадиционных методов преподавания социологии // Нова парадигма: Альманах наукових праць. – Запоріжжя, 2002. – Вип. 26. – С. 205–212.

99. Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений – состязательность – экономические амбиции. – М., 2000. – 164 с.

100. Марикян С.В. Социальные проблемы и противоречия современной системы образования // Збірник матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління”. 30 листопада – 1 грудня 2001 р. – К.: Політехніка, 2001. – С. 229–231.

101. Маркова А. “Университет – это прежде всего студенты” // Зеркало недели. – 2001. – № 34 (358). – 1 сентября. – С. 12.

102. Марущенко О.А. Демократизация образования как важное условие становления национального образования // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – Харків, 2001. – С. 410–415.

103. Материалы Международной конференции “Национальные ориентиры и мировой опыт в области преподавания социально-экономических дисциплин в высшей школе” // Социологический журнал. – 2001 – № 1.

104. Медведева Е.А. Основы информационной культуры (программа курса для вузов) // Социологические исследования. – 1994. – № 11. – С. 59.

105. Медоуз Д.Х. За “пределами роста”. – М., 1994. – С. 49.

106. Міжнародна науково-методична конференція “Вища технічна освіта – проблеми магістратури”. 18–19 травня 1995 р.: Тези доповідей / Ред. кол.: В.І. Шеховцов, В.П. Головенкін, М.В. Білоус. – К., 1995. – 380 с.

107. Миленина Т. Образование все еще тяготеет к прошлому // Зеркало недели. – 2001. – № 38 (362). – 29 сентября.

108. Милова М.И., Южакова Е.И. Формирование гуманитарной культуры инженерных кадров: методологические и методические проблемы // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2001. – Вип. 9. – С. 186–189.

109. Михайличенко Н.И. Образование и культура: поиск новых символов и функций // Украинское общество: трансформация, модернизация или лимитроф Европы? – К.: Институт социологии НАНУ, 2001. – С. 272–294.

110. Михайловский В.Н. Формирование научной картины мира и информация. – С.Пб., 1994.

111. Міщенко В., Науменкова С. Особливості функціонування вищої школи України в ринкових умовах: вища школа між минулим і майбутнім // Вища школа. – 2001. – № 1. – С. 6–18.

112. Моисеев И. Тайна стратегической доктрины // Зеркало недели. – 2001. – № 34 (358). – 1 сентября. – С. 12.

113. Молодежная субкультура / Под ред. Н.О. Победы. – Одесса, 1999.

114. Молодежь Украины: ожидания, ориентация, поведение / Отв. ред. В.Е. Пилипенко. – К.: Институт социологии АН Украины. – Наукова думка. – 160 с.

115. Молодь України: для неї і про неї. – К., 1993.

116. Москаленко В. Что делать с дипломом? // Зеркало недели. – 2001. – № 26 (350). – 14 июля. – С. 12.

117. Муравьева Т.В. Сто великих мифов и легенд. – М.: Вече, 2002. – 480 с.

118. Навроцький О.І. Вища освіта в Україні: початок кризи (соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи). – Х.: ХДУ, 1997. – 393 с.

119. Навроцький О.І. Вища школа в Україні в умовах трансформації суспільства. – Х.: ХДУ, 2000.

120. На пути “к повестке дня на XXI век” в области высшего образования // Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры. – Париж: Юнеско, 1998.

121. Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті. – К., 2000.

122. Непомнящий Б. Образовательно-космические возможности // Зеркало недели. – 2002. – № 39 (363). – 6 октября. – С. 13.

123. Нетрадиционные методы преподавания социологии: Учебно-методическое пособие для преподавания социологических дисциплин / Под ред. И.Д. Ковалевой. – Харьков: ХГУ, 1997. – 243 с.

124. Нечаев В.Я. Социология образования. – М.: Изд-во МГУ, 1992. – 199 с.

125. Николаенко Л.Г. Анекдотические образы: технология выявления скрытых символов // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса, 2002. – Вип. 14. – С. 59–93.
126. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 190 с.
127. Образование-прорыв в XXI веке: Монография / Б.Н. Бессонов и др. – М., 1998. – 241 с.
128. Орлов П. Угрозы в социальной сфере: их диагностика и возможности управления // Вопросы экономики. – 1995. – № 1. – С. 107–116.
129. Освіта в Україні: Доповідь міністра освіти і науки України на II Всеукраїнському з'їзді працівників освіти // Освіта України. – 2001. – 12 жовтня. – С. 6.
130. Освіта України. Інформаційно-аналітичний огляд. – К., 2000.
131. Основы изучения человеческого развития: Учебное пособие. – М.: Права человека, 1998.
132. Осовський В. Соціальна організація та соціальна інституція // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 3. – С. 131–148.
133. Пальшин Г. Конкуренция – двигатель образования // Зеркало недели – 2001. – № 26 (350). – 14 июля. – С. 12.
134. Панова-Яблочникова И.С. Теоретические аспекты и практическая реализация компьютерного обучения иностранным языкам. – С.Пб.: АКД, 1999.
135. Паніна Н.В., Головаха Є.І. Тенденції розвитку українського суспільства (1994–1998); Соціологічні показники: таблиці, ілюстрації, коментар. – К.: НАН України, Інститут соціології, 1999. – 151 с.
136. Петрик О. Затерянный мир украинского образования // Зеркало недели. – 2002. – № 42 (366). – 27 октября. – С. 12.
137. Петрова Т.Э. Высшее образование как социальная ценность // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 1994. – Серия 6. – Вып. 2. – С. 110–115.
138. Піддубний В.А. Освіта в Україні: тенденції розвитку // Українське суспільство: десять років незалежності (соціальний моніторинг та коментар науковців) / За ред. В.М. Ворони,

М.О. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2001. – С. 475–479.

139. Пилипенко И. Не реформировать – модернизировать // Зеркало недели. – 2003. – № 35 (460). – 13 октября – С. 15.

140. Пиотровский Р.Г. Обучающий лингвистический автомат // Комплексный подход к обучению иностранным языкам в педагогическом вузе и в школе. – Кострома: КПИ, 1993.

141. Подшивалкіна В.І. та ін. Макро- і мікросоціальна інженерія: Соціоінженерний практикум: Навчальне видання / В.І. Подшивалкіна, М.П. Лукашевич, Є.І. Суїменко, Т.Г. Каменська. – Одеса: Астропринт, 2001. – 231 с.

142. Поляков В.В. В поисках механизма обучения инновациям // *Alta mater* – 1991. – № 3. – С. 10–12.

143. Попкевиц Т. Политическая социология образовательных реформ: Власть и знание в образовании, подготовке учителей и исследований: Пер с англ. – М.: Центр социологии образования РАО, 1998. – 366 с.

144. Пригожин И. Делать не физику бога, а физику человека // *Известия*. – 1993. – 24 июля – С. 3.

145. Проблемы научных исследований и практики преподавания социологии: Материалы научно-методического семинара преподавателей социологии УССР. – К.: УМК ВО, 1991. – 125 с.

146. Проблеми розвитку соціологічної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства: Наукові доповіді повідомлення II Всеукраїнської соціологічної конференції / Соціологічна асоціація України, Інститут соціології НАН України. – К., 2002. – 533 с.

147. Психологические тренинги в работе лектора / Состав. И.Д. Пик. – К.: Знание, 1990. – 17 с.

148. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 285 с.

149. Рабардель П. Люди и технологии. Континентальный подход к анализу современных инструментов. – М.: Институт психологии РАН, 1999. – 264 с.

150. Рожен А. Академия, найди своего Галилея // Зеркало недели. – 2000. – № 15 (288). – 15 апреля. – С. 12.

151. Рожен А. Лучше вместе построить туннель, чем каждому поодиночке карабкаться на гору // Зеркало недели. – 2001. – № 26 (350). – 14 июля. – С. 12.

152. Рожен А. Научно-образовательное окно в Европу // Зеркало недели. – 2002. – № 46 (421). – 30 ноября. – С. 15.

153. Розов Н.С. Ценности в проблемном мире: философские основания и социальные приложения конструктивной аксиологии. – Новосибирск: НГУ, 1998.

154. Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой Украины // Социологические исследования. – 1995. – № 5.

155. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций практических задач: Метод. пособие / Под ред. В.И. Матирко – М.: Высшая школа, 1991. – 255 с.

156. Сбруева А. Болонський процес: пошуки шляхів підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти // Шлях освіти. – 2002. – № 1. – С. 18–21.

157. Семиволос П. Василий Кремень: “Не вижу альтернативы перемен” // Зеркало недели. – 2002. – № 16 (391). – 27 апреля. – С. 13.

158. Семиволос П. Тест на выживание: прагматики начинают и ... // Зеркало недели. – 2002. – № 46 (421). – 30 ноября. – С. 15.

159. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования образовательных систем. – М.: Логос, 1999. – 272 с.

160. Система социологического знания: Учебное пособие / Сост. Г.В. Щекин. – 3-е изд. – К.: МАУП, 1998.

161. Скідін О.Л. Соціальні технології в управлінні закладами освіти як особлива форма людської діяльності // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2000. – № 489. – С. 93–105.

162. Скідін О.Л. Управління освітою: теоретико-методичний аналіз соціальних технологій. – Запоріжжя: ЗДУ, 2000. – 291 с.

163. Скидин О.Л. Социологический аспект управляемости современными учебными заведениями // Новая парадигма: Альманах научных работ. – 2001. – Вып. 19. – С. 175–181.

164. Скидин О.Л., Огаренко В.Н. Социологическое диагностирование в образовательном менеджменте: Очерк теории и практики. – Запорожье: ЗГУ, ГУ “ЗИГМУ”, 2002. – 214 с.

165. Скотт П. Глобализация и университет // *Alma mater*. – 2000. – № 4. – С. 3–8.
166. Смелзер Н. Дж. Социология: Пер. с англ. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.
167. Смелзер Н. Дж. Социология. Гл. 14: Образование // Социологические исследования. – 1993. – № 5. – С. 100–122.
168. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1992.
169. Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность // *Зарубежная социология XX века: Хрестоматия. Тексты* / Отв. ред. В.Г. Городяненко. – Днепропетровск: Издательство ДНУ, 2001. – С. 121–144.
170. Социологический справочник / Под общ. ред. В.И. Волочича – К.: Политиздат Украины, 1990. – 382 с.
171. Социологический энциклопедический словарь / Ред. коорд. Г.В. Осипов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998.
172. Социология: Наука об обществе / Под общ. ред. В.П. Андрущенко, Н.И. Горлача. – Х., 1997.
173. Соціологія: Посібник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. В.Г. Городяненка. – К.: Академія, 1999. – 384 с.
174. Социология: Практикум / Сост. и отв. ред. А.В. Миرون, Р.И. Руденко. – М., 1993. – 241 с.
175. Ставропольский А.А. Современное общество. – М.: Наука, 1999. – 102 с.
176. Суименко Е. Феномен незнания или кое-что о просвещенном невежестве // *Социология: теория, методы, маркетинг*. – 1999. – № 3. – С. 210–222.
177. Суржик О. Студент заблудился в ... тумане // *Зеркало недели*. – 2001. – 23 августа. – № 32–33 (356–357). – С. 18.
178. Сухова Н.М. Шляхи освіти в сучасному суспільстві: філософський погляд // Соціальні, політичні та технологічні виміри перехідного суспільства: Збірник матеріалів Всеукраїнської наукової конференції 30–31 жовтня 2001 р. – Суми: СДУ, 2001. – С. 84–87.
179. Таланчук П. Образование должно служить средством развития человека // *Зеркало недели*. – 2003. – № 49 (474). – 20 декабря. – С. 16.

180. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – М.: Град, 2000.
181. Тарасов В.К. Персонал-технология. Отбор и подготовка менеджеров. – Л.: “Машиностроение”, Ленинградское отделение, 1989. – 366 с.
182. Тарнопольський О.Б. Методика навчання англійської мови на II курсі технічного вузу. – К.: Вища школа, 1993.
183. Тези доповідей республіканської науково-методичної конференції “Проблеми гуманізації технічної освіти”. – К.: НМК ВО, 1992. – 324 с.
184. Тесты и методики деловых игр для менеджеров / Под ред. А.Б. Бровского и И.И. Грабовской. – К., 1994.
185. Тоффлер О. Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века. – М.: Изд-во АН СССР, 1991.
186. Тягушева Е.Г. Непрерывное образование: история вопроса и оценка современного состояния проблемы // Наука і вища освіта: Матеріали міжвузівської науково-практичної конференції. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – Вип. 4. – С. 159–162.
187. Украина в цифрах. – К., 2002. – 102 с.
188. Українське суспільство: десять років незалежності. – К., 2001.
189. Управление в образовании: проблемы и подходы / Под ред. П. Карстаны, К. Ушакова – М.: Сентябрь, 1995. – 331 с.
190. Филипова Т.В. Социология в Интернете // Социологические исследования. – 2000. – № 5.
191. Франчук В.И. Может ли менеджмент заменить социальное управление? // Социологические исследования. – 1999. – № 2. – С. 127–130.
192. Франчук В.И. Социальные организации и совершенствование управления. – М.: Экономика, 1995. – 77 с.
193. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. – Х.: Основа, 1999. – 272 с.
194. Християнівський В., Розенталь В. Навчальний комплекс як об’єкт управління // Освіта і управління. – 1998. – Т. 2. – № 1. – С. 38–42.
195. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учебн.-метод. пособие для преподавателей сред. спец. учебн. заведений. – М.: Высшая школа, 1991. – 320 с.

196. Човнюк Ю. Эволюционные механизмы и модели развития образования // Персонал. – 2000. – № 3. – С. 74–78.
197. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. – 1998. – № 3.
198. Шевелева А. Открытая модель образования (синтетический подход) // Серия “Проблемы формирования открытого общества”. – М.: Магистр, 1997.
199. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. – М.: Юрист, 1997. – 304 с.
200. Шкурко І., Гадзецький Б. Система підвищення кваліфікації керівників освіти // Освіта і управління. – 1997. – Т. 1. – № 1. – С. 99–112.
201. Штейн Г.А. Инновационный подход к управлению учебным процессом в учебных заведениях нового типа. – Донецк: ИЭПНАУ, 1997. – 78 с.
202. Швец Е.Я., Турба Н.Н. Проблемы эффективности учебно-методической работы в вузе на современном этапе // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя: ЗДІА, 2002. – Вип. № 9. – С. 44–51.
203. Швец Д.Е. Образовательные технологии и информационное общество // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К.– Запоріжжя – Одеса, 2002. – Вип. № 14. – С. 196–207.
204. Шумілін О.С. Технології управління самоосвітою: соціологічний аспект // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса, 2002. – Вип. 14. – С. 213–220.
205. Щербина В.Н. Социальные сообщества в киберкоммуникационном континууме // Соціальні технології: Актуальні проблеми теорії та практики: Міжвузівський збірник наукових праць. – К. – Запоріжжя – Одеса, 2002. – С. 108–117.
206. Яровая Я. “Лебедь, щука и рак” компьютеризация сельских школ // Зеркало недели. – 2003. – № 33 (458). – 30 августа. – С. 13.
207. Янушкевич Ф. Технология обучения в системе высшего образования. – М.: Высшая школа, 1989. – 137 с.
208. Ярёмченко А.А. Социология молодежи: тенденции и особенности современного этапа // Матеріали засідання секції “Соціологія молоді”. – К., 1993. – С. 5–14.

209. Brown Ph. The globalization of positional competition Sociology. – Cambridge, 2000. – Vol. 34. – № 4. – P. 633–653.
210. Gyai D. Economic globalization, institutional change and human security. – Geneva: UNS – RID, 1997. – 15 p.
211. Tomlinson J. Internationalism, globalization and imperialism's // Media and culture regulation. – L., 1997. – P. 117–174.
212. Tompson K. Regulation, de-regulation and regulation // Media and culture regulation. – L., 1997. – P. 9–69.
213. Schafer D.P. Toward a new world system: A cultural perspective Dynamics of Communication and cultural change. The role of networks. – Zagreb, 1996. – P. 23–37.
214. Rolins Stephen. P., Barnwell Neil. Organisation Theory in Australia. Second edition Prentice Hall of Australia, Pty Ltd., 1994. – 320 p.
215. Tones Ph. W. Globalisation and internationalism: democratic prospects for world education Comparative education. – Oxford, 1998. – Vol. 34. – № 2. – P. 123–155.
216. Financial Times survey. – L., 2001. – March. – 26. – 1 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ “СОЦІОЛОГІЯ КАР’ЄРИ”

Зміст

1. Тематичний план курсу
2. Плани семінарських занять
3. Тематика практичних занять
4. Тематика контрольних робіт
5. Перевірочний тест до курсу
6. Питання для самопідготовки

Тематичний план курсу

№ з/п	Назва теми	Години					
		Форма навчання денна			Форма навчання заочна		
		Лекції	Практ. заняття	Семінари	Лекції	Практ. заняття	Семінари
1	Самоменеджмент	2	–	2	2	–	–
2	Особистий потенціал і адаптивні можливості особистості	2	2	–	–	2	–
3	Адаптивні можливості особистості	2	–	2	–	–	–
4	Кар’єра і соціально-трудова мобільність	2	2	–	2	–	–
5	Ділова кар’єра: види, сутність, етапи	2	2	–	–	2	–
6	Стратегія кар’єри	2	–	2	2	–	–
7	Кар’єра і стрес	2	2	–	–	–	–
8	Теорія прориву	2	–	2	–	–	2
9	Технологія кар’єри	2	2	–	2	2	–
	ВСЬОГО	18	10	8	8	6	2

Плани семінарських занять

Тема 1. Самоменеджмент

Мета: провести співбесіду з питань службової кар'єри та зробити вхідний контроль знань студентів.

План

1. Методологічна і методична основа дисципліни “Соціологія кар'єри”.
2. Зв'язок курсу “Соціологія кар'єри” з іншими дисциплінами.
3. Самоменеджмент як різновид менеджменту.
4. Творчі можливості ділової людини.
5. Різні підходи до сутності людини.
6. Адаптація особистості.
7. Види, сутність, етапи адаптації особистості у трудовому колективі.

Основні поняття

Кар'єра, соціологія кар'єри, ділова кар'єра, політична кар'єра, кар'єризм, кар'єрист, менеджмент, самоменеджмент, самопідготовка, самоорганізація, самоаналіз, самоконтроль, самонавіяння, самореалізація, саморегуляція, самовладання, самовплив, самоуправління, самовдосконалення, самостимуляція, самовиховання, самопримус, самовмовляння, самопокарання, самозаохочення, самовтіха, самоінструктування, самоосуд, самонагадування, самодетермінація, інтелект, воля, волевий потенціал, комунікація, концепція самоменеджменту.

Кар'єра (франц. *carrière*) – 1) успішне просування у сфері суспільної, службової, наукової, політичної та іншої діяльності; 2) рід занять, професія, наприклад артистична кар'єра.

Ділова кар'єра – активне просування людини в освоєнні та вдосконаленні способу життєдіяльності, який забезпечує її стійкість у потоці соціального життя.

Кар'єризм – гонитва за успіхом у службовій, науковій та іншій діяльності, викликана прагненням до особистого благополуччя.

Кар'єрист – людина, яка ставить піклування про свою кар'єру й особисті успіхи вище за суспільні інтереси.

Інтелект – це система всіх пізнавальних можливостей індивіда (відчуття, сприйняття пам'яті, уявлення, мислення) як зага-

льна розумова здатність, яка характеризує успішність адаптації поведінки до нових завдань життєдіяльності.

Воля – здатність людини здійснювати навмисні дії, спрямовані на досягнення свідомо поставленої мети, регулювання своєї діяльності і поведінки.

Вольовий потенціал – основна умова конкурентоспроможності особистості та запорука її успішної кар’єри.

Вольова дія – особисто усвідомлена, цілеспрямована, зумисна дія, яка має необхідні зовнішні (соціальні) і внутрішні (особисті) причини.

Мотиваційно-вольовий вибір – розуміється як боротьба конкуруючих мотивів, спроможність подолати перешкоду на шляху до досягнення мети. “Вибір” завжди розглядається як функція вольової дії.

Емоційно-вольова саморегуляція (самовладання) – комплекс властивостей, особливостей і можливостей людини, які реалізуються за участю вольових процесів.

Комунікація (лат. *communicatio*) – 1) шлях об’єднання; 2) форма зв’язку; 3) акт спілкування, зв’язок між двома або більше індивідами, заснований на взаєморозумінні, повідомленні інформації однією особою іншій або ряду осіб.

Концепції самоменеджменту

1. Концепція раціоналізації бюджету часу (Л. Зайтверт).
2. Концепція подолання обмежень (М. Вудкок, М. Френсіс).
3. Адаптивно-розвивальна концепція самоменеджменту (М. Лукашевич).

Література

1. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технология построения // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – № 2.
2. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Минск: Высшая школа. – 2001. – 302 с.
3. Биркенбиль В.Ф. Как добиться успеха в жизни: Пер. с англ. – М.: Интертекст, 1992.
4. Варламов К.И., Карпачев В.С. Личная тектология (самоменеджмент): Курс лекций. – М., 1993. – 121 с.
5. Вудкок М., Френсис М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. – М., 1990.

6. Заболотный Л.Г. Служебная карьера. – М.: Прогресс, 1995.
7. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках (Советы руководителя, как эффективно использовать время): Пер. с нем. – М., 1991.
8. Ивченко Ж.Д. Социология труда и управления. – Запорожье: ЗМИ, 1993. – 232 с.
9. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учебное пособие. – М., 1996.
10. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціологічні та галузеві соціології. – К.: МАУП, 1999.
11. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – 306 с.
12. Словарь иностранных слов. – 13-е изд. стереотип. – М.: Русский язык, 1986. – 608 с.
13. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: УЦДК, 1998.
14. Якокка Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. – Минск: ООО “Попури”, 2001. – 416 с.

Тема 2. Особистий потенціал і адаптивні можливості особистості

Мета: провести співбесіду щодо вивчення теоретичного матеріалу, який був поданий у лекціях.

План

1. Риси характеру особистості, які властиві діловій людині.
2. Модель менеджера як сукупність навичок та здібностей, що вимагаються.
3. Сутність та функції соціально-трудової адаптації менеджера.
4. Критерії оцінювання адаптивного потенціалу менеджера.

Реферати

1. Ділова кар’єра і самоменеджмент.
2. Сучасні концепції самоменеджменту.
3. Шляхи вдосконалення особистого потенціалу менеджера.
4. Проблеми адаптації менеджера в трудовій організації.

Основні поняття

Особистість, індивід, соціалізація, індивідуалізація, конформізм, біологізаторська теорія, біогенетична концепція, вульгарний соціологізм, адаптація, трудова адаптація, первинна адапта-

ція, вторинна адаптація, асиміляція, ідентифікація, організаційна адаптація, професійна адаптація, технологічна адаптація, соціально-побутова адаптація, адаптація у сфері дозвілля.

Особистість – органічна саморегулювальна система, яка має індивідуальні особливості з неповторною комбінацією елементів суспільних відносин і цінностей.

Індивідуальність – своєрідність особистості, що виділяє її з загального середовища.

Індивідуальні особливості особистості: спрямованість, що включає потреби, інтереси, світоглядні погляди і переконання; темперамент; характер; здібності.

Спрямованість особистості – особливість поведінки і діяльності людини в умовах даного соціального середовища.

Потреби – психічні етапи, пережиті людиною, коли вона відчуває початкову потребу в чомусь.

Мотиви – думки, прагнення і почуття людини, які пов'язані з усвідомленням тих чи інших потреб і спонукають її до тієї чи іншої діяльності.

Мотивація – комплекс спонукальних причин, під впливом яких діє та чи інша особистість у конкретному випадку.

Інтереси – спеціальні види діяльності особистості на пізнання певних явищ навколишньої дійсності, а також більш-менш постійні здібності людини у певних видах діяльності.

Світогляд – розуміння загальних основ і закономірностей природи і громадського життя, пов'язаних з усвідомленням особистістю своїх обов'язків перед суспільством.

Індивідуалізація – процес, протилежний соціалізації, пов'язаний з опредметнюванням сутності самого "Я".

Конформізм – пристосування, пасивне прийняття існуючого порядку речей.

Біологізаторська теорія – теорія, що віддає перевагу біологічним факторам над соціальними і вважає особистість людини результатом дії успадкованих чинників, а навколишні умови практично не позначаються на її розвитку.

Біогенетична концепція стверджує, що людина у своєму розвитку стисло повторює основні етапи розвитку людства: немовля відповідає стадії ссавців, дитина у другій половині другого року життя досягає свого елементарного стану, а в зрілому віці відповідає сучасній цивілізації.

Вульгарний соціологізм абсолютизує соціальне в людині, цілком ігнорує роль внутрішніх (успадкованих) чинників і вважає, що особистість визначається лише зовнішнім середовищем, тобто умовами, у яких живе і розвивається людина.

Фаталізм (франц. fatalisme – фатальний) – 1) віра в нібито наперед визначену, невідворотну долю, у фатум; 2) залежність вчинків особистості від зовнішніх обставин.

Волюнтаризм (лат. voluntas – воля) – 1) абсолютизація свободи волі; 2) ідеалістичний напрям у філософії, який оголошує волю вищим принципом буття і стверджує її незалежність від світу; 3) помилкове визнання волі як вирішального фактора соціального розвитку.

Адаптація (лат. adaptatio – пристосувати) – пристосування особистості до навколишніх умов.

Трудова адаптація – пристосування людини в колективі до трудового процесу.

Первинна адаптація – первинне входження до трудової організації.

Вторинна адаптація – подальше пристосування до ситуації, що змінюється.

Асиміляція – повне пристосування до середовища, розчинність у ньому.

Ідентифікація – ототожнення особистих цілей з цілями колективу, вироблення почуття причетності, неподільність з колективом.

Організаційна адаптація – залучення працівників до організації суспільної праці як засіб об'єднання їх із засобами виробництва.

Професійна адаптація – освоєння працівником характерних рис і умов праці за фахом, глибоке оволодіння обраною професією, формування трудових навиків і особливих професійних якостей, закріплення позитивних психологічних установок, передбачених виконанням відповідних функцій з обраної спеціальності.

Технологічна адаптація полягає в тому, що при входженні особистості до трудового колективу, їй необхідно вивчити технологію виробництва, особливості і можливості устаткування, яке використовується при виготовленні виробів, або інші технологічні процеси, пов'язані з роботою.

Міжособистісна адаптація – встановлення зв'язку з іншими членами трудового колективу, який вимагає від особистості особливих якостей, таких як висока комунікативність, доброзичливість до оточення, шанобливе ставлення до старших за віком і більш досвідчених співробітників, необхідність дослухатися до думки колег по службі, вміння ставити колективні інтереси вище від особистих тощо.

Соціально-побутова адаптація – вивчення розташування в трудовому колективі життєво важливих об'єктів: ідальні, оздоровчого пункту, туалетів, кімнат відпочинку і т. д. Вона також пов'язана із взяттям особистості на профспілковий облік і залученням її до суспільної роботи.

Адаптація у сфері дозвілля – діяльність особистості поза робочим часом, яка спрямована на відпочинок, відновлення трудової потенції, а також на духовний і фізичний розвиток.

Література

1. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психометрия для менеджеров. – Л., 1991.

2. Басин Е. “Двуликий Янус” (О природе творческой личности). – М.: Магистр, 1996.

3. Берд П. Продай себя. Эффективная тактика улучшения вашего имиджа: Пер. с англ. – Минск: Амалфея, 1996.

4. Вайнувач П. Десять заповедей творческой личности. – М., 1990.

5. Вебер Д., Дрискон Л., Брандт Ч. Прощай быстрая карьера // Персонал. – 1993. – № 2.

6. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы. – М., 1993.

7. Ивченко Ж.Д. Социология труда и управления. – Запорожье: ЗМИ, 1993. – 232 с.

8. Левонтин Р. Человеческая индивидуальность: наследственность и среда: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.

9. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника. – К., 1989.

10. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. – К., 1990.

11. Менечетти А. Система и личность. – М.: Серебряные нити, 1996.

12. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – 306 с.

Тема 3. Кар’єра і соціально-трудова мобільність

Мета: провести співбесіду і оцінити знання студентів, щоб забезпечити поточний контроль.

План

1. Соціальний статус, соціальний простір, соціальна дистанція.
2. Соціальна роль, рольова напруженість, рольовий конфлікт.
3. Соціальна стратифікація.
4. Соціальна мобільність та її види.
5. Роль соціальних інститутів у врегулюванні соціальної мобільності.

Реферати

1. Соціальний статус та його види.
2. Теорія П. Сорокіна щодо соціальної мобільності.
3. Соціальна мобільність в індивідуальній кар’єрі менеджера.
4. Біографія П. Сорокіна та його основні теоретичні розробки.

Основні поняття

Соціальний статус, вроджений (визначений) статус, досягнутий (набутий) статус, статусна група, статусне становище, статусна відповідність, статусна невідповідність, символ статусу, образ переходу статусу, соціально-виробничий статус, соціально-економічний статус, соціально-політичний статус, соціально-організаційний статус, соціально-культурний статус, соціальна роль, рольова напруженість, рольовий конфлікт, соціальний простір, соціальна дистанція, стратифікація, соціальне становище, мобільність, соціальна мобільність, горизонтальна мобільність, вертикальна мобільність, трудова мобільність, мобільність між поколіннями, мобільність всередині поколінь, соціальний інститут.

Статус (від лат. status) – стан справ, становище.

Соціальний статус – це комплекс соціальних ознак, які всебічно характеризують становище особистості або цілої групи у всіх основних сферах життя суспільства і колективу.

Статус вроджений (визначений) – соціальне становище, отримане людиною за народженням або безпосередньо внаслідок

родинного походження, яке вона не може з легкістю змінити власними досягненнями.

Досягнутий статус – соціальне становище, яке людина набула своєю працею (освіта, посада, престиж у суспільстві).

Статусна група – це група, котра ідентифікується з погляду “позитивної чи негативної оцінки репутації в рамках системи соціальної стратифікації” (М. Вебер).

Статусне становище – престиж або “соціальна репутація”, пов’язані з певним становищем всередині суспільства.

Статусна відповідність – ситуація відповідності статусних критеріїв (збіг).

Статусна невідповідність – ситуація невідповідності статусних критеріїв (незбіг).

Символ статусу – товари або послуги, придбані у кількості, необхідній для сприятливих соціальних оцінок з боку інших та підвищення власного самосприйняття.

Образ переходу – церемонія чи ритуал, які супроводжують зміни в статусі особистості, що відбуваються протягом усього її життя.

Соціально-виробничий статус характеризує працівника як робочу силу, відображає зміст і матеріальні умови праці, рівень і тип необхідної для виробництва освіти і кваліфікації.

Соціально-економічний статус визначається характером праці, місцем працівника в організації праці, формою отримання і розміром прибутку, а також рівнем трудової активності.

Соціально-політичний статус працівника визначається його роллю в соціально-політичних інститутах: членством у якійсь партії, молодіжній організації, участю в діяльності виборних партійних, державних, профспілкових органів, рівнем ідейно-політичної підготовленості і суспільно-політичної активності.

Соціально-організаційний статус відображає тип включення працівника в управління (за посадою, на громадських засадах), рівень його участі в управлінні, наявність або відсутність підлеглих, становище в групі (авторитет, ставлення колективу та ін.).

Соціально-культурний статус охоплює комплекс найважливіших критеріїв культурного становища групи й особистості: освіта, рівень і зміст культурної інформованості, рівень участі в культурній діяльності і культурній творчості, форми використання вільного часу, система ціннісних орієнтацій.

Роль – очікувана поведінка, що асоціюється з певним статусом.

Рольова напруженість – невідповідність між різними аспектами однієї й тієї самої ролі.

Рольовий конфлікт – це ситуація, в якій людина стикається з необхідністю задовольнити вимоги двох чи більше несумісних ролей.

Стратифікація (від лат. stratum – настил, шар + facere – робити) – розподіл суспільства на страти, ієрархічні організовані структури соціальної нерівності (ранги, статусні групи та ін.), які існують у будь-якому суспільстві.

Соціальне становище – це сукупність зв'язків особистості або соціальної групи з усіма групами населення, всередині кожної з цих груп, тобто з її членами.

Соціальна дистанція – це почуття або відносини відчуженості і недосяжності особливо між членами різних соціальних страт.

Соціальний простір – це певний всесвіт, який складається з населення землі.

Мобільність (від франц. mobile або лат. mobilis – рухливий) – означає “здатність до швидкого пересування”.

Соціальна мобільність – це перехід індивіда з класу в клас, з однієї соціальної групи в іншу, що тягне за собою перебудову соціальної структури суспільства.

Горизонтальна мобільність – перехід індивіда або соціального об'єкта з однієї соціальної групи в іншу, розташовану на одному й тому самому рівні.

Вертикальна мобільність – переміщення індивіда або соціального об'єкта з одного соціального прошарку до іншого.

Трудова мобільність – це система позицій у праці і пов'язане з нею соціальне становище.

Професійна мобільність – процес набуття і зміни професій.

Мобільність між поколіннями – відмінність між соціально-економічним класом або статусом сім'ї, становище людини порівняно з минулим.

Мобільність всередині поколінь – це злети або падіння індивідуальної кар'єри.

Література

1. Ивченко Ж.Д. Социология труда и управления. – Запорожье: ЗМИ, 1993. – 232 с.

2. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – 306 с.
3. Современная западная социология. – М.: Политиздат, 1990.
4. Сорокин П.А. Дальняя дорога: автобиография: Пер. с англ. – М., 1992.
5. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М.: Прогресс, 1992.
6. Сорокин П.А. Долгий путь. – Сыктывкар, 1991.
7. Социологический энциклопедический словарь / Ред. координатор Г.В. Осипов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998.
8. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Республика, 1994.

Тема 4. Ділова кар’єра: види, сутність, етапи

Мета: провести співбесіду та зробити підсумковий контроль знань студентів.

План

1. Проблеми ділової кар’єри з погляду українських, російських та зарубіжних учених.
2. Самоменеджмент та його значення в кар’єрі менеджера.
3. Сутність і види ділової кар’єри.
4. Етапи ділової кар’єри.
5. Стратегія кар’єри.
6. Управління кар’єрою.

Реферати

1. Теорія П. Сорокіна про соціальне просування і здійснення ділової кар’єри.
2. Сутність, види, етапи ділової кар’єри.
3. Теорії трудової мотивації.
4. Роль соціальних інститутів у діловій кар’єрі особистості.
5. Технологія кар’єри.

Основні поняття

Кар’єрний простір, кар’єрний потенціал особистості, професійна кар’єра, кар’єрні цілі, стратегія кар’єри, стратегічні цілі, принципи кар’єрного зростання, соціальний вимір кар’єри, потенціал людини, інвестиції в людський капітал, управління кар’єрою, планування кар’єри, розвиток кар’єри, кар’єрні марш-

рути, кар'єрний маркетинг, енергетична кар'єрна криза, гіперенергетична кар'єрна криза, кар'єрне середовище.

Кар'єрний простір – це ієрархія посадових, професійно-кваліфікованих, формальних та неформальних статусів.

Професійна кар'єра – процес нагромадження людського капіталу, який відбувається протягом усього трудового життя робітника.

Кар'єрні цілі – сфера зіткнення інтересів індивіда, організації та суспільства. Вони представлені зразками винагороди, рівнями претензій, стандартами соціальних досягнень і престижних статусів.

Стратегія (грец. – strategia – stratos – військо і ago – веду) – мистецтво керівництва чим-небудь, що ґрунтується на правильних і довготривалих прогнозах.

Стратегія кар'єри – мистецтво управління суспільною, політичною боротьбою: загальний план ведення цієї боротьби, який залежить від розташування і співвідношення основних сил на даному етапі історичного розвитку (розвитку трудової організації).

Стратегічні цілі – забезпечення стабільності кар'єрного процесу.

Потенціал людини – це економічна форма ресурсу праці, яка передує її перетворенню на робочу силу та яка має в своїй основі можливості результативної участі людини в економічній, політичній, культурній та інших видах діяльності.

Людський капітал – це знання, здібності і навички людини, які можуть стати джерелом прибутку для неї самої, для підприємства, держави.

Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що підвищує кваліфікацію робітника та результативність його праці.

Планування кар'єри – визначення мети професійного розвитку співробітника та шляхів, які ведуть до її досягнення.

Енергетична кар'єрна криза – виникає при слабкому енергетичному потенціалі менеджера, який згоджується з досягнутим становищем, занурюється в стан стагнації, дискваліфікується.

Гіперенергетична кар'єрна криза – виникає при сильному енергійному потенціалі, який сприяє розвитку проривної активності, що призводить до втрати самозбереження, підвищення ризику конфлікту з вищим керівництвом і співробітниками, деформації зв'язків.

Основні принципи зростання:

1. Принципи безперервності.
2. Принципи осмисленості.
3. Принципи маневреності.
4. Принципи економічності.
5. Принципи зайнятості.

Градації соціального виміру кар'єри:

1. На рівні суспільства.
2. На рівні соціальної єдності.
3. На рівні професійної групи.
4. На рівні трудового колективу.

Стадії професійної кар'єри:

1. Вивчення професії (16–20 р.).
2. Включення у трудову діяльність (21–23 р.).
3. Досягнення успіхів (24–30 р.).
4. Професіоналізм (31–40 р.).
5. Переоцінка цінностей (41–50 р.).
6. Майстерність (51–60 р.).
7. Вихід на пенсію (55–61 р. і більше).

Типи кар'єри:

1. Цільова (прогресивний тип).
2. Монотонна.
3. Спіральна (спіральний тип).
4. Короткочасна (нелінійний тип).
5. Стабілізаційна.
6. Згасаюча (регресивний тип).

Система факторів, які беруть участь у формуванні кар'єри:

1. Економічні.
2. Соціально-психологічні.
3. Соціально-економічні.
4. Соціально-демографічні.
5. Культурні.

Реалізація кар'єрного зростання залежить від:

1. Самого співробітника.
2. Результатів роботи на займаній посаді.
3. Професійного та індивідуального розвитку людини.
4. Ефективного партнерства з керівником.
5. Помітного статусу в організації.

Специфічні показники, які характеризують управління розвитком кар'єри:

1. Плинність персоналу.
2. Просування на посаді.
3. Займання ключових посад, які звільнилися.
4. Проведення опитувань співробітників, які беруть участь у плануванні та розвитку кар'єри.

Шість принципів кар'єрної мети:

1. Привабливість.
2. Реальність.
3. Послідовна близькість.
4. Прогресивність та послідовність.
5. Можливості корекції цілей.
6. Можливості оцінки результативності.

Кар'єрний маркетинг

1. Вивчення потреб організацій (фірм) у фахівця на різних рівнях управлінської вертикалі і в горизонтальному розподілі посад за спеціалізацією.

2. З'ясування посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог за пропонуваною до заміни посадою та умов їх виконання, включаючи компенсацію трудових витрат.

3. Приведення своїх знань та вмінь у відповідність з висунутими вимогами до кандидата на посаду.

4. Пошук і реалізація можливостей, пов'язаних з постійним перебуванням у полі зору осіб, від яких залежить призначення на посаду.

5. Активні дії з презентації конкретних переваг під час контакту з посадовими особами, які здійснюють відбір кадрів.

Література

1. Абрамов В.И. Подготовка менеджеров. – К., 1990.
2. Альгин А.П. Риск в предпринимательстве: пособие для менеджеров. – С.Пб., 1992.
3. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технология построения // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – № 2.
4. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Минск: Высшая школа, 2001. – 302 с.
5. Берд П. Продай себя. Эффективная тактика улучшения вашего имиджа: Пер. с англ. – Минск: Амалфея, 1996.

6. Бинкенбиль В.Ф. Как добиться успеха в жизни: Пер. с англ. – М.: Интерспект, 1992.
7. Вайнувач П. Десять заповедей творческой личности. – М., 1990.
8. Игнатенко А. Как жить и властвовать: секреты успеха, добытые в старинных арабских назиданиях правителям. – М.: Прогресс, 1994.
9. Заборотный Л.Г. Служебная карьера. – М.: Прогресс, 1995.
10. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под. ред. В.Е. Хруцкого. – М., 1991.
11. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учебное пособие. – М., 1996.
12. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. – М.: Дело ЛТД, 1993.
13. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха: Учебное пособие. – Ростов н/Д, 1995.
14. Курицын А.Н., Рославцев В.В., Сорохтин А.В. Организация, управление и подготовка персонала в японских компаниях. – М., 1988.
15. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціологічні та галузеві соціології. – К.: МАУП, 1999.
16. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Л., 1991.
17. Маусов Н.К., Куланов М.Н., Журавлев П.В. Управление карьерой персонала производства (социально-экономический аспект). – М., 1993. – 174 с.
18. Огарев Г. 31 закон карьерного роста. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2002. – 448 с.
19. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія праці: Навчальний посібник – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2001. – 306 с.
20. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. – М.: Дело ЛТД, 1995.
21. Роджерс Ф. Дм. Взгляд изнутри: человек – фирма – маркетинг: Пер. с англ. – М., 1990.
22. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: Экономика, 1998. – 302 с.
23. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
24. Якокка Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. – Минск: ООО “Полури”, 2001. – 416 с.

Тематика практичних занять

Тема 1. Робота з тестами

Мета роботи: дати поняття про тестування і роботу з тестами, визначити здатність студентів до управлінської праці, виявити їх схильність до різних типів професій та допомогти обрати той чи інший вид діяльності відповідно до здібностей у трудовому колективі.

На початку заняття подається історія виникнення тестування та вимоги, які висуваються до наукових тестів. Студенти мають ознайомитися з “детектором брехні” та правилами роботи з тестами.

По-перше, необхідно визначити схильність студентів до управлінської праці, для чого використовується тест Т. Чернаєнко і Б. Блинова: “Чи здатні Ви бути керівником?”. Тест складається з трьох спроб і передбачає:

1. Визначення “панівного” ока.
2. Визначення “панівної” руки за допомогою переплетіння пальців.
3. Визначення “панівної” руки за допомогою схрещування рук, тобто “пози Наполеона”.

По-друге, для вивчення професійної спрямованості студентів пропонується використати диференціально-діагностичний питальник інтересів, який пропонує Є. Клімов. Враховуючи результати ДДП та трьох спроб, викладач розшифровує тести, проводить бесіди з кожним студентом індивідуально і дає рекомендації щодо того, де і за якою спеціальністю їм бажано розпочинати свою трудову діяльність.

Література

1. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. – М., 1982.
2. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Соколова Е.Д. Методика многостороннего исследования личности (структура основы интерпретации, некоторые области применения). – М.: Фолиум, 1994.
3. Варламов К.И., Карпачев В.С. Личная тектология (самоменеджмент): Курс лекций. – М., 1993.
4. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления” для преподавателей и студентов. – Запорожье: ЗМИ, 1992. – 85 с.

5. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности. Психология индивидуальных различий: Тесты. – М., 1988.

6. Комозин А.Н. Трудовая карьера с позиции жизненного цикла // Социологические исследования. – 1990. – № 10. – С. 2–12.

7. Левонтин Р. Человеческая индивидуальность: наследственность и среда: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993.

8. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 205 с.

9. Роббинс Э. Могущество без предела: Пер. с англ. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1996.

Тема 2. Ділова гра “Нові призначення”

Мета заняття: дати певні знання та відпрацювати необхідні навички соціальної поведінки при призначенні молодого спеціаліста на керівну посаду.

Умови гри: студенти мають бути попереджені про те, що ця гра – серйозна справа, а тому не випадково називається діловою. У ній змодельоване соціальне середовище, з яким людина може зустрітись після закінчення інституту у трудовому колективі. Гра буде сприяти виробленню навичок соціальної поведінки. Умови ділової гри вимагають:

1. Діяти і поводити себе так, нібито це справжнє середовище, саме життя, а не ділова гра.

2. Дозволяється реагувати на будь-який жарг, але не сміятися над помилками та незручністю партнера, а натомість допомагати йому бути співучасником і співробітником і в жодному разі не суперником або супротивником.

3. Нікому не розповідати про сутність та зміст ділових ігор і не обговорювати ті чи інші дії своїх товаришів.

4. Пам’ятайте, що те, що не вдалося вашому товаришу сьогодні, може не вдатися у вас завтра, і тоді над вами будуть дружно насміхатися.

5. Пам’ятайте, якщо Ви виконуєте соціальні ролі, то отримуєте навик на все життя, якщо ж спостерігаєте за грою зі сторони, то навик виробляється, але не стійкий і з часом зовсім зникає.

Далі дається декілька настанов проведення ділової гри і розглядаються складні ситуації, помилки новопризначеного керівника, які ставлять його в безвихідь: “альпініст”, “атакуючий”, “кінь”, “шаман”.

Повторюється стратегія прориву американських учених, яка передбачає розширення процесу адаптації до нової керівної посади трьома етапами.

Під час ділової гри розглядаються якості керівника, які високо оцінюються підлеглими, колегами та начальником.

Загальні висновки:

1. Керівник, призначений на нову посаду, не обов'язково повинен іти шляхом спроб та помилок. Потрібно засвоїти наукові методи адаптації новопризначених керівних робітників.

2. Керівник повинен виробляти в собі якості, які відповідали б вимогам підлеглих колег по роботі, начальників.

3. Кожен менеджер повинен володіти теорією прориву (прорив замість “входження” в професію).

4. Керівник повинен постійно працювати над собою, вдосконалювати свою професійну майстерність: поглиблювати наукові знання, підвищувати політичну та педагогічну культуру, зобов'язаний володіти навичками психологічного спілкування з людьми, знати соціологію.

Література

1. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: Сущность и пути формирования. – М.: Экономика, 1991.

2. Берд П. Продай себя. Эффективная тактика улучшения вашего имиджа: Пер. с англ. – Минск: Амалфея, 1996.

3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: Пер. с англ. – М.: Фаир Пресс, 2000. – 480 с.

4. Законы успеха: Сборник: Пер. с англ. – М.: Гранд-Фаир, 1999. – 448 с.

5. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления.” – Запорожье: ЗМИ, 1992. – 85 с.

6. Курбатов Э.М. Концепция менеджмента: Учебное пособие. – М., 1996.

7. Ливехуд Б. Человек в сообществе: Пер. с англ. – Калуга, 1992.

8. Таранов П.С. Золотая книга руководителя. – М.: Гранд-Фаир, 2000. – 496 с.

9. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1989. – 368 с.

10. Хилл Н. Думай и богатей: Вы можете сотворить чудо сами: Пер. с англ. – 2000. – 256 с.

Тема 3. Тренінг “Публічний виступ”

Мета заняття: шляхом тренінгу допомогти студентам оволодіти вербальними та невербальними засобами спілкування з людьми та навчити використовувати їх у публічному виступі, який є основним засобом формування суспільної думки в трудовому колективі.

Умови заняття: ті самі, що й у діловій грі “Нове призначення”. Крім того, для успішного проведення тренінгу на попередньому занятті студентам оголошується тема для публічного виступу, щоб вони змогли заздалегідь до нього підготуватися. При чому теми бажано обирати зі студентського життя, наприклад: “Що мені найбільше подобається у вузі?”, “Що мені заважає успішно навчатися?”, “Мої захоплення”, “Як я досягаю глибоких знань?” та інше.

Красномовство – особливий вид практичної діяльності, оволодіти яким можуть усі. Кожен керівник, як і будь-яка людина, незалежно від посади, яку вона займає, має оволодіти навичками публічного виступу.

На початку тренінгу пропонується декільком студентам, а якщо група нечисленна, то й усім студентам виступити з конкретним повідомленням не більше ніж на 3 хвилини за заздалегідь обраною викладачем темою. Для цього викладач дає студентам папір, де вони пишуть прізвище трьох доповідачів, які, на їх погляд, більш аргументовано, відверто, яскраво й виразно висловлювали свої думки. Після того, як усі бажаючі студенти виступили й одержали експертні оцінки своїх колег, викладач пропонує кому-небудь із студентів (за бажанням) опрацювати зібрані дані й визнати, хто виступив найкраще. Далі викладач тактовно розглядає виступи й визначає стиль: власний, безособово-інформаційний, переконливо-пояснювальний, говорить про особливості індивідуального стилю. Дається характеристика доповідача з урахуванням його темпераменту, визначаються переваги й недоліки темпераменту, які виявилися в публічному виступі.

Викладачу слід звернути увагу на етапи, з яких складається публічний виступ, якості аудиторії, невербальні засоби спілкування, а також помилки, які найчастіше зустрічаються під час виступу (див. додаток 14).

Література

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Минск: Высшая школа, 2001. – 302 с.

2. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления” для преподавателей и студентов. – Запорожье: ЗМИ, 1992. – 85 с.

3. Игнатенко А. Как жить и властвовать: секреты успеха, добытые в старинных арабских назиданиях правителям. – М.: Прогресс, 1994.

4. Карнеги Дейл. Как вырабатывать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично // Из кн.: Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. / Общ. ред. и предислов. В.П. Зинченко, Ю.М. Жукова. – М.: Прогресс, 1992. – 714 с.

5. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. – М.: Дело ЛТД, 1993.

6. Ньеренберг Д.И., Калеро Г.Х. Учитесь читать человека как книгу. – М., 1996.

Тема 4. Ділова гра “Стрес”

Мета заняття: створити тривожну атмосферу, яка зазвичай супроводжує стресову ситуацію, й оцінити, як майбутні менеджери на неї реагують. Дати технологію управління стресом.

Умови гри: ті самі, що й в інших ділових іграх. Особливість проведення ділової гри “Стрес” полягає в тому, що вона виконується письмово й оцінки ставлять не тільки за правильно виконане завдання, а й за щирість відповіді.

Завдання для ділової гри “Стрес”:

1. Написати художнє оповідання. Дається 20 хв часу. Обсяг оповідання 0,5–2 сторінки. Не дозволяється плагіат, а також написання оповідання у віршованій формі.

2. Скласти звернення кандидата в депутати Верховної Ради України до виборців. Воно має дорівнювати 2-хвилинному виступу перед телекамерою. На виконання завдання дається 10 хв.

3. Дати художню автохарактеристику із зазначенням власних достоїнств і недоліків. На виконання завдання дається 10 хв.

4. Скласти заявку з описом соціального винаходу (за 10 хв).

5. Написати характеристику на члена своєї групи, тобто “з’їсти” його (із зазначенням прізвища), дати “вовчий квиток”. На виконання завдання дається 10 хв.

У випадку, якщо хтось відмовиться виконувати це завдання, йому запропонують написати характеристику на одного зі своїх викладачів із зазначенням прізвища, відзначаючи позитивні та негативні риси.

Критерії оцінювання виконання ділової гри “Стрес”:

Чітко виконане завдання оцінюється на 12 балів.

При оцінюванні автохарактеристики додається 1 бал за щирість.

Якщо студент ухиляється від виконання завдання або ставиться до нього несерйозно, то його штрафують на 5 балів.

Загальний підсумок обчислюється в балах:

12–13 балів – 5.

8–11 балів – 4.

4–7 балів – 3.

Менше ніж 4 бали – 2.

Література

1. Джуэл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов: Пер. с англ. – С.Пб.: Питер, 2001.

2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие. – 5-е изд., стереотип. – Минск: Новое знание, 2002. – 336 с.

3. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Поведение в организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М., 1999.

4. Кочан Б.М. Стресс и адаптация. – М.: Знание, 1980. – № 10.

5. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. – 7-е изд. – М.: ИНФРА-М., 1999.

6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 702 с.

7. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. – К.: Политиздат Украины, 1990. – 205 с.

8. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. – Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1989. – 368 с.

Тема 5. “Круглий стіл”

Мета заняття: навчити студентів будувати діалог і виявити їх знання з питань здійснення ділової кар’єри. У занятті беруть участь не тільки викладач курсу “Службова кар’єра” та студенти групи, а й викладачі, професори і доценти кафедри “Теорії та практики менеджменту”.

Крім питань з курсу “Службова кар’єра”, треба запитати студентів:

Чому, на Ваш погляд, Вам був запропонований курс “Службова кар’єра”?

Що нового Ви дізналися з курсу “Службова кар’єра”?

Чи був цей курс для Вас корисним?

Що, на Ваш погляд, треба змінити, щоб цей курс став ще цікавішим?

Література

Основна

1. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технология построения // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – № 2.

2. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Минск: Высшая школа, 2001. – 302 с.

3. Берд П. Продай себя. Эффективная тактика улучшения вашего имиджа: Пер. с англ. – Минск: Амалфея, 1996.

4. Вайнучач П. Десять заповедей творческой личности. – М., 1990.

5. Вудкок М., Френсис М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. – М., 1990.

6. Заболотный Л.Г. Служебная карьера. – М.: Прогресс, 1995.

7. Лукашевич М.В., Туленков М.В. Соціологічні та галузеві соціології. – К.: МАУП, 1999.

8. Огарев Г. 31 закон карьерного роста. – М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2002. – 448 с.

9. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: Экономика, 1998. – 302 с.

10. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

Додаткова

1. Абрамов В.И. Подготовка менеджеров. – К., 1990.
2. Алексеев А.А., Громова Л.А. Психогеометрия для менеджеров. – Л., 1991.
3. Альгин А.П. Риск в предпринимательстве: Пособие для менеджеров. – С.Пб., 1992.
4. Басин Е. “Двуликий Янус” (О природе творческой личности). – М.: Магистр, 1996. – С. 111–141.
5. Биркенбиль В.Ф. Как добиться успеха в жизни: Пер. с англ. – М.: Интерспект, 1992. – С. 75–90.
6. Варламов К.И. Карпачев В.С. Особиста тектологія (самоменеджмент): Курс лекцій. – М., 1993. – 121 с.
7. Вебер Д., Дриксон Л., Брандт Ч. Прощай быстрая карьера // Персонал. – 1993. – № 2.
8. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках (Советы руководителя, как эффективно использовать время): Пер. с нем. – М., 1991.
9. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы. – М., 1993. – С. 214–239.
10. Игнатенко А. Как жить и властвовать: секреты успеха, добытые в старинных арабских назиданиях правителям. – М.: Прогресс, 1994.
11. Как добиться успеха: Практические советы деловым людям / Под. ред. В.Е. Хруцкого. – М., 1991.
12. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: Учебное пособие. – М., 1996. – С. 183–187.
13. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. – М.: Дело ЛТД, 1993. – С. 91–170.
14. Курбатов В.И. Стратегия делового успеха: Учебное пособие. – Ростов-н/Д, 1995. – С. 47–57.
15. Курицын А.Н., Рославцев В.В., Сорохтин А.В. Организация, управления и подготовка персонала в японских компаниях. – М., 1988.
16. Ладанов И.Д. Практический менеджмент (психотехника управления и самотренировка). – М., 1995. – С. 166–219; С. 467–484.
17. Левонтин Р. Человеческая индивидуальность: наследственность и среда: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – С. 11–25.
18. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация как элемент трудовой карьеры работника. – К., 1989.

19. Лукашевич Н.П. Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. – К., 1990.

20. Лукашевич М.П., Альшевская Н.Ю. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління. – К.: Таксон, 1998.

21. Мартынов С.Д. Профессионалы в управлении. – Л., 1991.

22. Маусов Н.К., Куланов М.Н., Журавлев П.В. Управление карьерой персонала производства (социально-экономический аспект). – М., 1993. – С. 174.

23. Менечетти А. Система и личность. – М.: Серебряные нити, 1996. – С. 82–90.

24. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М., 1992.

25. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. – М.: Дело ЛТД, 1995.

26. Роджерс Ф. Дж. Взгляд изнутри: человек – фирма – маркетинг: Пер. с англ. – М., 1990.

27. Сорокин П.А. Дальняя дорога: Автобиография: Пер. с англ. – М., 1992.

28. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Під заг. ред. В.І. Воловича. – К.: УЦДК, 1998.

29. Якока Л. Карьера менеджера: Пер. с англ. – Минск: ООО “Попури”, 2001. – 416 с.

Тематика контрольних робіт з курсу

“Соціологія кар'єри”

1. Самоменеджмент як різновид менеджменту.
2. Методи самоменеджменту.
3. Концепція раціоналізації бюджету часу.
4. Концепція подолання перешкод.
5. Адаптивно-розвивальна концепція самоменеджменту.
6. Особистісний потенціал людини й соціологія кар'єри.
7. Основні методики визначення творчого потенціалу особистості.
8. Підходи до розуміння і вивчення людини.
9. Модель менеджера та сукупність навичок і здібностей для успішної кар'єри.
10. Сутність, види та етапи соціально-трудової адаптації.
11. Адаптація особистості в трудовому колективі та соціологія кар'єри.

12. Тестові методики визначення адаптивного потенціалу особистості.

13. Концепція соціальної мобільності П. Сорокіна.

14. Інтеграція мобільності індивідуальної кар'єри менеджера.

15. Роль соціальних інститутів у регулюванні соціальної мобільності та їх функції.

16. Специфіка функціонування соціальних механізмів регулювання ділової кар'єри в сучасній Україні.

17. Сутність, види й етапи соціології кар'єри.

18. Трудова мотивація й соціологія кар'єри.

19. Вибір професії та ділова кар'єра особистості.

20. Оцінювання просування в службовій ієрархії за С. Паркінсоном.

21. Чотири помилкових лінії поведінки нового менеджера.

22. Стратегія прориву американських спеціалістів (Х. Томсон і Дж. Уотерс).

23. Етапи стратегії прориву та час на їх здійснення.

24. Перешкоди на шляху до здійснення вдалої службової кар'єри за М. Вудкоком і Д. Френсісом.

25. Здоров'я як основна передумова вдалої кар'єри.

26. Стрес та його наслідок для соціології кар'єри.

27. Публічний виступ та соціологія кар'єри.

28. Ділова кар'єра і здоровий спосіб життєдіяльності менеджера.

29. Кар'єра менеджера як об'єкт планування та управління.

30. Спільне та конкретне планування ділової кар'єри.

31. Вимірювальні цілі особистісної кар'єри менеджера.

32. Вибір роботи згідно з рекомендаціями Р. Нельсона.

33. Ефективність різних методів пошуку роботи.

34. Спосіб привернення уваги з боку вищого керівництва.

35. Тридцять один закон кар'єрного зростання.

36. Вміння ставати непереможним.

Перевірочний тест до курсу “Соціологія кар'єри”

1. Позначте, з якими науками має зв'язок курс “Соціологія кар'єри”?

а) філософія;

б) психологія;

- в) педагогіка;
- г) соціальна психологія;
- д) соціальна педагогіка;
- е) економіка;
- ж) історія;
- з) демографія;
- і) соціологія;
- к) політологія;
- л) етнографія;
- м) право;
- н) соціологія праці;
- о) соціологія менеджменту;
- п) з якими ще?

2. Що покладено в основу самоменеджменту?

3. Сучасні концепції самоменеджменту це:
- концепція раціоналізації бюджету часу;
 - концепція подолання перешкод;
 - а яка ще?

4. Доповніть структуру особистості за трьома вимірниками.

- 1) Соціологічний зріз особистості:
- особистість – клас (прошарок);
 - особистість – національність;
 - особистість – професія (рольова структура);
 - а що ще?
- 2) Особистісні характеристики:
- потреби;
 - мотиви;
 - соціальна орієнтація;
 - психологічні установки;
 - а що ще?
- 3) Види культур:
- політична культура;
 - педагогічна культура;
 - фізична культура.
 - а що ще?

5. Розшифруйте стадії адаптації:

- I. Стадія ознайомлення – це ...

II. Стадія пристосування – це ...

III. Стадія асиміляції – це ...

IV. Стадія ідентифікації – це ...

6. Які види адаптації особистості у трудовому колективі?

- організаційна;
- технологічна;
- професійна;
- міжособистісна.
- а які ще?

7. Укажіть, які соціальні інститути відіграють роль “сита” в регулюванні соціальної мобільності:

- сім’я;
- школа;
- трудовий колектив;
- які ще?

8. Які Ви знаєте типи кар’єр?

- цільова кар’єра.
- монотонна кар’єра.
- спіральна кар’єра.
- а які ще?

9. Які фактори впливають на формулювання кар’єри?

- економічні;
- соціально-психологічні;
- культурні;
- які ще?

10. Дайте класифікацію факторів гальмування кар’єрного зростання?

11. Які основні принципи кар’єрного зростання?

- безперервність;
- осмисленість;
- розмірність;
- маневреність;
- а що ще?

12. Напишіть, які закони кар’єрного зростання Ви знаєте.

13. Які шість принципів постановки кар'єрної мети Ви знаєте?

- привабливість;
- реальність;
- послідовність;
- прогресивність;
- а що ще?

14. Кар'єрний маркетинг – це ...

15. Етапи кар'єрного маркетингу:

- I етап – зайняття посади;
- II етап – становлення в посади;
- III етап – посадова досконалість;
- IV етап –

16. Перелічіть, які загальні принципи службової тактики Ви знаєте?

а) Основні:

-
-
-
-

б) Операційні:

-
-
-
-

Дякуємо за відповіді.

Питання для самопідготовки

1. Зв'язок дисципліни “Соціологія кар'єри” з іншими дисциплінами.

2. Самоменеджмент як різновид менеджменту.

3. Сучасні концепції самоменеджменту.

4. Соціалізація як соціальна взаємодія людини і суспільства.

5. Особистий потенціал людини як сукупність її творчих можливостей.

6. Структура та критерії творчих можливостей ділової людини.

7. Тестові методики визначення творчого потенціалу особистості.

8. Індивід і особистість.

9. Навички, які потрібні менеджеру.

10. Адаптація особистості.

11. Види соціально-трудової адаптації.

12. Соціальний простір і соціальна дистанція.

13. Місце соціуму у соціальному просторі.

14. Соціальна стратифікація.

15. Концепція соціальної мобільності за П. Сорокіним.

16. Соціальна мобільність у кар'єрі менеджера.

17. Сутність, види й етапи ділової кар'єри.

18. Кар'єра й кар'єризм.

19. Адаптивно-розвивальний механізм подолання сходинок кар'єри.

20. Роль соціальних інститутів у врегулюванні соціальної мобільності.

21. Просувальна, відсіваюча й розподільна функції соціальних інститутів при врегулюванні соціальних переміщень.

22. Механізми регулювання ділової кар'єри в сучасній Україні.

23. Стратегія прориву американських учених Х. Томсона та Дж. Уотерса.

24. Оцінювання просування службовими сходами за С. Паркінсоном.

25. Стрес і його прояви в роботі менеджера.

26. Здоров'я як основна передумова успішної кар'єри.

27. Ділова кар'єра і здоровий спосіб життєдіяльності менеджера.

28. Планування й управління соціологією кар'єри.

29. Схильність людини до різних видів професійної діяльності.

30. Ефективність різних методів роботи.

31. Уміння залишитися непереможним.

32. Вибір роботи згідно з рекомендаціями Р. Нельсона.

РОБОЧА ПРОГРАМА КУРСУ “МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ СОЦІОЛОГІЇ”

Вступ

У процесі викладання як загальної, академічної соціології, так і спеціальних соціологій останнім часом широко використовуються традиційні і нетрадиційні форми навчання.

До традиційних форм навчання належать лекції, у яких викладач у системній, послідовній, переконливій формі має викладати навчальний матеріал, а також семінарські заняття, які одночасно служать і для вивчення предмета, і для контролю знань студентів з дисципліни, що вивчається.

До нетрадиційних методів вивчення соціології належать: лекції-есе, лекції-контент-аналіз, практичні заняття, які включають у себе роботу з тестами, анкетами, укладання програми та підбір інструментарію соціологічних досліджень, ділові ігри, тренінги.

У навчально-методичному комплексі однаковою мірою приділяється увага вивченню традиційних і нетрадиційних методів викладання соціології. Традиційні методи викладання соціології життєво виправдані. Грамотний, переконливий виклад навчального матеріалу у лекціях, з інтересом проведені семінари при правильному ставленні студентів до навчання дають їм глибокі наукові знання. Нетрадиційні методи навчання привертають увагу студентів, активізують їх на лекціях та практичних заняттях. Лекції-есе та контент-аналіз казки або билини вражають уяву студентів своєю незвичайністю, образністю, показують позицію автора лекції, а практичні заняття розвивають творчі здібності особистості, надають студентам не тільки знання, але й виробляють у них необхідні навички, які з успіхом можуть бути використані майбутніми спеціалістами у своїй подальшій практичній діяльності.

До навчально-методичного комплексу включені такі практичні заняття, як складання фрагментів текстів лекцій-есе та контент-аналіз казки, робота із соціологічними та психологічними тестами, розробка програми та вибір інструментарію соціологіч-

них досліджень, самостійне складання соціологічних кросвордів, ділові ігри: рольові та імітаційні, поведінкові тренінги та ін.

У навчально-методичному комплексі є рекомендації для самостійної роботи студентам денної та заочної форм навчання.

Метою курсу є отримання студентами знань і вмінь, необхідних для викладання соціології як навчальної дисципліни.

Завданням курсу є вивчення студентами особливостей викладання “Загальної соціології”, “Історії соціологічних теорій і вчень” та спеціальних соціологій, таких як “Соціологія особистості”, “Соціологія праці і трудових колективів”, “Соціологія управління”, “Соціологія малих груп”, “Соціоінженерна діяльність і соціальне прогнозування” та інших.

У курсі вивчаються різноманітні традиційні та нетрадиційні форми викладання соціології, відносини вчителя та учня в процесі навчання, розглядається робота з понятійним апаратом науки, із соціологічними тестами, роль і значення рольової гри, тренінгу, соціологічного практикуму, екскурсії, експерименту. Студенти ознайомлюються з діалогічністю та її використанням у процесі викладання соціології з основами контент-аналізу казки, вивчають способи вдосконалення методичної організації навчального процесу.

У результаті вивчення курсу “Методика викладання соціології” студенти мають оволодіти знаннями щодо:

- особливостей викладання соціології та спеціальних соціологій;
- планування навчального процесу;
- традиційних та нетрадиційних форм викладання соціологій;
- особливостей відносин учителя та учня;
- підготовки лекцій;
- розробки і проведення семінарів;
- жанру есе та його особливостей;
- контент-аналізу казки;
- історії виникнення поняття, його місця в науці;
- основних понять соціології;
- діалогічності та її використання у процесі викладання соціології;
- особливостей рольової гри, тренінгу;
- планування і розробки сценарію екскурсії;

- завдань, які вирішуються соціологічним практикумом;
- експерименту та його використання у процесі викладання соціології;

- удосконалення методичної організації навчального процесу.

Студент має оволодіти вміннями:

- підготовки традиційної лекції;
- підготовки лекції-есе;
- розробки та підготовки лекції, яка використовує контент-аналіз казки;
- розробки та методики проведення традиційного семінару;
- підбору наявних посібників до лекцій: таблиць, схем, діаграм та ін.;
- складання тесту досягнень до будь-якого розділу курсу, що вивчається;
- складання соціологічних кросвордів;
- розробки та методики проведення ділової гри, тренінгу;
- підготовки та використання соціологічних досліджень при вивченні соціології;
- використання соціологічного практикуму;
- проведення експерименту у процесі вивчення соціології;
- складання програми методичного експерименту та інструментарію до неї.

Тематичний план курсу

Форма навчання – денна

№ з/п	Теми	Кількість годин				Всього
		Лекції	Практ. заняття	Семінари	С/р	
1	2	3	4	5	6	7
1	Предмет і завдання курсу “Методи викладання соціології”	2	–	–	4	6
2	Відносини вчителя та учня в процесі навчання	2	2	–	4	8
3	Традиційні методи підготовки лекцій	2	–	–	2	4
4	Лекція-есе	2	2	–	6	10
5	Текст лекції: проникнення чи аналіз	2	–	–	4	6
6	Робота з понятійним апаратом науки	2	–	2	4	8
7	Традиційний метод контролю знань – семінар	1	–	–	2	4
8	Діалогічність та її використання в процесі викладання соціології	2	–	2	4	8

1	2	3	4	5	6	7
9	Тест як засіб навчання та метод контролю знань	2	–	2	6	10
10	Рольові ігри та їх значення при вивченні соціології	2	–	2	6	10
11	Екскурсія	1	–	–	4	6
12	Соціологічний практикум	2	–	–	6	8
13	Імітаційні (поведінкові) та операційні (тренінги) ділові ігри	2	–	–	6	8
14	Експеримент	2	–	–	4	4
15	Удосконалення методичної організації навчального процесу	2	2	–	4	8
ВСЬОГО		28	6	8	66	108

Форма навчання – заочна

№ з/п	Теми	Кількість годин				Всього
		Лекції	Практ. заняття	Семінари	С/р	
1	Предмет і завдання курсу “Методи викладання соціології”	–	–	–	4	4
2	Взаємовідносини вчителя та учня в процесі навчання	2	–	–	6	8
3	Традиційні методи підготовки лекцій	–	–	–	4	4
4	Лекція-есе	–	–	–	8	10
5	Текст лекції: проникнення чи аналіз	–	–	–	6	6
6	Робота з понятійним апаратом науки	–	2	–	6	8
7	Традиційний метод контролю знань – семінар	–	–	–	6	4
8	Діалогічність та її використання в процесі викладання соціології	–	–	–	6	6
9	Тест як засіб навчання і метод контролю знань	–	2	–	10	12
10	Рольові ігри та їх значення при вивченні соціології	–	2	–	6	10
11	Екскурсія	–	–	–	6	6
12	Соціологічний практикум	–	–	–	8	8
13	Імітаційні (поведінкові) та операційні (тренінги) ділові ігри	–	–	–	8	10
14	Експеримент	–	–	–	6	4
15	Удосконалення методичної організації навчального процесу	–	–	–	8	8
ВСЬОГО		–	6	–	98	108

Зміст дисципліни

Тема 1. Предмет і завдання курсу “Методи викладання соціології”

Традиційні та нетрадиційні методи викладання соціології. Викладання соціології як творчий процес та певною мірою як мистецтво.

Аналіз тематики лекцій, семінарів, практичних занять з курсу “Методи викладання соціології”.

Що студенти повинні знати для викладання соціології і що повинні вміти, щоб зацікавити аудиторію?

Основні поняття: метод; традиційні методи викладання соціології; нетрадиційні методи викладання соціології; лекція; семінар; практичне заняття; рольова гра; тренінг; тести; аудиторія.

Література [1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 13, 14, 21, 23].

Тема 2. Відносини вчителя та учня в процесі навчання

Особливості соціологічного вивчення проблеми відносин вчителя та учня в процесі навчання в історико-культурному аспекті. Нетрадиційний східний досвід передачі знань та його використання у викладанні соціології.

Співвідношення традиційних та нетрадиційних методів у викладанні соціології. Особливості спілкування з аудиторією нетрадиційними методами.

Відносини вчитель – учень. Духовний та моральний аспект у навчанні соціологічним дисциплінам.

Основні поняття: йога; карма; махатма; посвячення.

Література [4, 5, 8, 9, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 24].

Тема 3. Традиційні методи підготовки лекцій

Підбір, вивчення та аналіз творів класиків соціології з проблеми, літератури сучасних соціологів, психологів та педагогів за темою лекції.

Відбір найбільш суттєвого, головного з теми, що розробляється, та складання плану лекції.

Стислий виклад тексту лекцій. Підбір наочного приладдя: таблиць, схем, діаграм та ін.

Основні поняття: лекція; аналіз; проблема.
Література [7, 9, 13, 15, 16, 19, 20].

Тема 4. Лекція-есе

Есе як нетрадиційний метод розгляду соціальної дійсності, як засіб виразу колективного безсвідомого. Есе – авторська свобода та педагогічне мистецтво.

Жанр есе та особистісно-психологічний бік соціальних явищ. Використання есе при розгляді проблем, у яких переважає афективна складова.

Есе як ефективний методичний прийом.

Основні поняття: жанр; есе; афектація; інсайт; евристика; резюме.

Література [7, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23].

Тема 5. Текст лекції: проникнення чи аналіз?

Сутність тексту, підходи до розгляду, значення у навчанні. Основні значення терміна “розуміння”. Соціологічне значення та критерії науковості.

Аналіз текстів як матеріал для соціологічних вишукувань. Тексти: прозаїчні, поетичні, релігійні, астрономічні та ін.

Контент-аналіз казки. Проблема “конфлікт-гармонія” через призму казки. Гармонія казки та соціологічна проблема.

Основні поняття: ірраціональне; контент-аналіз; раціональне; метод; співпереживання.

Література [7, 9, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 24].

Тема 6. Робота з понятійним апаратом науки

Робота з понятійним апаратом для формування наукового мислення майбутніх соціологів. Система напрямів методичної роботи над понятійним апаратом соціології.

Історія виникнення поняття, його місце в науці. Основні поняття, які розроблені відчизняними та зарубіжними вченими.

Аналіз змісту поняття в різноманітних концепціях та науках. Творче використання соціологічних понять.

Основні поняття: поняття; дефініція; девіантна поведінка; культурні цілі; інституалізовані засоби; панівні форми зразків поведінки; акцентування цілей; акцентування інституалізуючих засобів; аномія; пристосування індивідів; конформність; інновація;

ретритизм; ритуалізм; бунт; понятійний апарат; зв'язок понять; понятійний пріоритет.

Література [6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 21, 24].

Тема 7. Традиційний метод контролю знань — семінар

Семінарське заняття як метод викладання соціології та контроль знань студентів. Метод діалогу та спілкування вчителя з учнем у процесі семінару.

Розробка семінарського заняття. Визначення основних питань для співбесіди. Виділення проблем для написання рефератів.

Методика проведення семінарського заняття.

Основні поняття: семінар; діалог.

Література [2, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 22, 23].

Тема 8. Діалогічність та її використання в процесі викладання соціології

Характеристика діалогу та його різноманітність. Діалог як нетрадиційна форма навчання. Діалогічність як елемент творчості та наукового спілкування.

“Круглий стіл”. Методика підготовки та проведення “круглого столу”. Історико-соціологічний матеріал, який дає змогу розвинути діалог між учасниками “круглого столу” в контексті різноманітних проблем.

Використання діалогу-інтерв'ю в педагогічній діяльності як методичний прийом, який актуалізує ідеї минулого.

Основні поняття: діалогічність; “круглий стіл”.

Література [2, 7, 9, 15, 16, 19, 20, 21, 24].

Тема 9. Тест як засіб навчання та метод контролю знань

Основні вимоги, які висувають до тестів. Критерії оцінювання результатів тестів, які виходять із рівня завдань та їх відповідності даній аудиторії.

Вибір відповідної форми тестування, найбільш близької до об'єктивної. Упорядкування завдань тесту. Ключі до використовуваних у розділі тестових завдань.

Основні поняття: валідність; вибірка; дискримінативність; дистрактори; надійність; тест психологічний; тест досягнень; тест інтелекту; тест спеціальних здібностей.

Література [1, 4, 5, 6, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 22, 23].

Тема 10. Рольові ігри та їх значення при вивченні соціології

Місце гри у житті людей. Поняття про ділову гру. Модифікації ділової гри. Нетрадиційні ділові ігри “Гайд-парк ХІХ століття”, “Салон Джорджа Еліота”. Елементи “карнавального діалогу”. Особливості проведення ігор та сфера дослідження.

Основні поняття: активні методи навчання; ділова гра; імітаційна гра; рольова гра; операційна гра; “карнавальний діалог”; псеводіалог та фактична бесіда; рольова характеристика; евристична ситуація; експертна група.

Література [2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 25].

Тема 11. Експедиція

Можливості та переваги експедиції порівняно з іншими методами викладання соціології. Експедиція як нетрадиційний метод викладання соціології, її особливості.

Процес створення експедиції на обрану тему з урахуванням цілей та завдань. Сценарій експедиції. Зміст та процес створення експедиції “М.М. Ковалевський у Харкові”.

Основні поняття: експедиція; перелік тематичних розділів; сценарій експедиції.

Література [13, 15, 17, 23].

Тема 12. Соціологічний практикум

Проблеми проведення практикуму по соціології. Завдання, які вирішує соціологічний практикум на практичних заняттях. Користь “гнучких” методів викладання, що враховують специфіку різноманітних груп студентів.

Пошук найбільш ефективних форм проведення практичних занять по соціології.

Результати соціологічного опитування щодо проведення соціологічного практикуму.

Основні поняття: сприйняття соціальне; практичний контент-аналіз.

Література [4, 5, 13, 15, 17, 18, 22, 23].

Тема 13. Імітаційні (поведінкові) та операційні (тренінги) ділові ігри

Сфера застосування імітаційних та операційних ділових ігор. Особливості їх проведення.

Методика проведення імітаційних (поведінкових) ділових ігор. Методика проведення операційних (тренінгів) ділових ігор.

Психологічні труднощі при проведенні імітаційних та операційних ділових ігор.

Основні поняття: інструментарій соціологічного дослідження; імітаційна гра; поведінкова гра; операційна гра; тренінг.

Література [10, 13, 15, 16, 17, 18, 22, 23].

Тема 14. Експеримент

Причина включення експерименту в систему методичних засобів. Три різновиди методичного експерименту: лінгвістичний, психологічний, методичний. Сфери експериментального простору у викладанні соціології.

Складання програми методичного експерименту та інструкція до неї.

Основні поняття: дискурс; дисперсійний аналіз; диференційна психологія; концепція поетапного формування розумових дій; лінгвістика; психолінгвістика; психометрія; експеримент; лінгвістичний експеримент; методичний експеримент; психологічний експеримент.

Література [13, 15, 16, 17, 18, 22, 23].

Тема 15. Удосконалення методичної організації навчального процесу

Культура методичної організації навчального процесу. Умови підвищення культури методичної організації викладання соціології.

Багатоаспектність удосконалення методичної організації навчального процесу.

Підвищення культури методичної організації навчання та її зв'язок з проблемами творчості.

Основні поняття: індикування психоінтелектуальної діяльності; культура методичної організації навчального процесу; психоінтелектуальна генерація; синетика; синетичні групи.

Література [13, 15, 19, 22, 23].

Плани семінарських та практичних занять

Тема 1. Семінар

Мета: провести бесіду зі студентами щодо вивчення курсу “Методика викладання соціології”, ознайомити їх з рекомендованою літературою та провести контроль вхідних знань студентів з проблеми, яка вивчається.

Питання для співбесіди з метою виявлення вхідних знань студентів:

1. Як Ви розумієте методику викладання соціології?
2. Чи відрізняється методика викладання соціології від методики викладання інших наукових дисциплін?
3. Як Ви розумієте традиційні та нетрадиційні методи викладання?
4. Які методи викладання (традиційні або нетрадиційні) Вам більше до вподоби?
5. Які форми контролю знань Вам більше до вподоби?
6. Що б Ви могли запропонувати з покращення методики викладання як загальної, так і спеціальних соціологій?
7. Які приклади з історії соціології свідчать про порозуміння та духовний зв'язок учителя з учнем?
8. Чи могли би Ви навести приклади з особистого досвіду, які свідчать про духовну близькість та почуття вдячності учня до свого вчителя?
9. Якими є конфлікти, які виникають у процесі навчання?
10. За допомогою чого відносини вчителя та учня можуть стати більш гармонійними?
11. Що впливає на гнучкість методики навчання та на її ефективність?

Література: [1, 2, 3, 5, 10, 11, 12, 14, 22, 23].

Тема 2. Семінар

Мета: виявити рівень засвоєних знань з прочитаного раніше теоретичного матеріалу.

Питання для співбесіди:

1. Які соціологічні дисципліни доцільно викладати, використовуючи лекцію-есе?
2. Які прийоми Ви запропонували б використати у ході підготовки лекцій з “Історії соціологічних теорій та вчень”, “Соціо-

логії культури”, “Загальної соціології”, “Соціології освіти”, “Соціології управління” тощо.

3. Як у тексті лекції з проблем соціології можна використовувати сюжети чи образи з художніх творів? Наведіть приклади.

4. Як слід використовувати контент-аналіз казки?

5. Які соціологічні поняття та якими вченими було введено в науковий обіг?

Теми рефератів

1. Відносини вчителя та учня.

2. Лекція-есе та її використання у ході вивчення соціології.

3. Проблема “конфлікт – гармонія” крізь призму казки або билини.

4. Історія виникнення соціологічного поняття та його місце в науці.

5. Творче використання соціологічних понять у різних концепціях та науках.

Література: [1, 2, 3, 5, 6, 10, 11, 12, 14, 16, 19, 20, 21, 23, 24].

Тема 3. Робота з понятійним апаратом соціології

Мета: відпрацювати навички роботи з понятійним апаратом соціології.

Заняття складається з ряду завдань, пов’язаних з понятійним апаратом соціології.

Література: [1, 2, 3, 5, 6, 13, 18, 19, 20].

Тема 4. Практичне заняття “круглий стіл”

Мета: показати на практиці можливості діалогу як творчого елементу та наукового спілкування, а також використання діалогічності в процесі викладання соціології.

Викладачі та студенти готуються за обраною темою до “круглого столу”. Всі беруть участь у дискусії та обговорюють в стилі діалогу-дискусії обрану проблему.

Література: [1, 2, 3, 5, 6, 16, 20, 21, 24].

Тема 5. Практичне заняття: “Складання тестів та кросвордів”

Мета: навчити студентів складати тести, які можуть бути використані як метод викладання соціології та як спосіб контро-

лю знань, відпрацювати навички складання соціологічних кросвордів.

Студенти отримують завдання щодо складання кросвордів та наукових тестів до заняття. Здійснюється аналіз кращих з них на практичному занятті. Визначається переможець.

Література: [1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 20, 23, 24].

Тема 6. Рольові ігри “Гайд-парк ХІХ століття”, “Салон Джорджа Еліота”.

Мета: навчити студентів підготовці та методиці проведення рольових ігор: “Гайд-парк ХІХ століття”, “Салон Джорджа Еліота”.

Література: [2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 17, 23, 24].

Тема 7. Підсумковий семінар

Мета: підведення підсумків знань студентів з курсу “Методи викладання соціології”.

Питання для співбесіди:

1. Для викладання яких дисциплін використовуються рольові ігри “Гайд-парк ХІХ століття”, “Салон Джорджа Еліота”?

2. Чим відрізняються рольові ігри “Гайд-парк ХІХ століття”, “Салон Джорджа Еліота” від ділових імітаційних ігор?

3. Для викладання яких дисциплін використовуються ділові імітаційні ігри?

4. Які переваги має екскурсія як метод викладання?

5. Які обмеження має екскурсія в навчальному процесі?

6. Які теми в курсі соціології можуть бути викладені у формі екскурсії?

7. У чому полягає сутність соціологічного практикуму?

8. Які форми, методи викладання можна використовувати в процесі проведення соціологічного практикуму?

9. Які форми практичних занять є, на Ваш погляд, найбільш ефективними?

10. Якими ознаками визначено план-експеримент?

11. Які критерії мають бути розроблені до педагогічного експерименту?

12. Наскільки визнано включення експерименту до навчального процесу?

13. Що мається на увазі під культурою навчального процесу?

14. Як питання підвищення культури методики викладання соціології пов'язане з проблемами творчості?

Література: [1–24].

Самостійна робота студентів

Зміст самостійної роботи становлять:

- самостійне опрацювання теоретичного питання;
- підготовка до семінарських, практичних занять, опрацювання першоджерел та навчальної літератури;
- виконання розрахункових індивідуальних завдань;
- написання рефератів;
- виконання контрольної роботи студентами заочної форми навчання;
- інші форми самостійної роботи.

№ теми	Зміст самостійної роботи	Кількість годин	Форма контролю
Тема 2	- Самостійне ознайомлення із змістом курсу “Методи викладання соціології” - Самостійне ознайомлення з переліком основної та додаткової літератури - Написання реферату	2	Семінар
Тема 4	- Написання реферату - Індивідуальне завдання: скласти фрагменти лекції-есе - Самостійне вивчення першоджерел до теми	2	Семінар
Тема 6	- Написання реферату - Підготовка до тренінгу - Самостійне опрацювання праці М. Вебера	2	Тренінг
Тема 8	- Самостійне опрацювання теми про діалог - Підготовка до “круглого столу”	2	“Круглий стіл”
Тема 10	- Індивідуальне завдання: скласти тест - Індивідуальне завдання: скласти кросворд	2	Практичне заняття
Тема 12	- Самостійне опрацювання твору Джека Лондона “Мартін Іден”, де викладено сцену “Гайд-парку XIX століття” - Підготовка до рольових ігор “Гайд-парк XIX століття” та “Салон Джорджа Еліота”	2	Рольова гра
Тема 14	- Самостійна підготовка до підсумкового заняття - Написання реферату	2	Підсумковий семінар
ВСЬОГО		14	

Форми та методи контролю

Форми контролю	Кількість	Терміни контролю
1. Вхідний контроль	1	На першому занятті
2. Поточний контроль		
Тестовий контроль	1	Після теми № 6
Індивідуальні домашні завдання	3	До теми № 4, 10
Самостійна робота	7	На семінарських заняттях
Опитування, участь у дискусіях, реферати	4	На семінарських заняттях, у ході “круглого столу”
3. Рубіжний контроль		
Модульний контроль засвоєння теоретичного матеріалу	1	Перед атестацією
Контрольна робота	1	Перед атестацією
4. Підсумковий контроль		
Залік	1	До сесії
5. Контроль залишкових знань		За потребою, у наступному семестрі

Критерії оцінювання

Оцінювання роботи студента здійснюється за відповідними критеріями.

На “*відмінно*” оцінюється робота, у якій студент продемонстрував ґрунтовні систематичні знання, володіння науковою термінологією, вміння аналізувати, логічно та послідовно викладати теоретичний матеріал та виявив уміння використовувати його для вирішення практичної проблеми.

На “*добре*” оцінюється робота, у якій студент виявив повне знання теоретичного матеріалу відповідно до програми курсу та вміння співвідносити теоретичні знання з проблемною ситуацією.

На “*задовільно*” оцінюється робота, у якій студент виявив знання тільки основних теоретичних положень, форм та методів їх вирішення.

На “*незадовільно*” оцінюється робота студента, коли він виявив поверхові знання з курсу “Методи викладання соціології”.

Перелік питань з дисципліни

1. Традиційні методи викладання соціології.
2. Планування навчального процесу викладання соціології.
3. Етапи підготовки лекції.
4. Семінар як традиційний метод контролю знань.
5. Відносини вчителя та учня.

6. Нетрадиційний східний досвід передачі знань та його використання у викладанні соціології.

7. Особливості спілкування з аудиторією нетрадиційними методами.

8. Духовний та моральний аспекти навчання соціологічним дисциплінам.

9. Лекція-есе.

10. Сфера застосування лекції-есе.

11. Основні значення терміна “розуміння”.

12. Використання різних текстів у ході розробки лекцій: релігійні, астрологічні, прозаїчні, поетичні, казкові тощо.

13. Контент-аналіз казки та його використання в лекції.

14. Проблема “конфлікт – гармонія” крізь призму казки.

15. Гармонія казки та соціологічна проблема.

16. Робота з понятійним апаратом для формування наукового мислення майбутніх соціологів.

17. Система напрямів методичної роботи з понятійним апаратом соціології.

18. Історія виникнення поняття, його місце в науці.

19. Основні поняття, введені до соціології різними вченими.

20. Творче використання соціологічних понять.

21. Метод діалогу та спілкування вчителя й учня у ході семінару.

22. Методика проведення семінарського заняття.

23. Діалог як нетрадиційна форма навчання.

24. Методика підготовки та проведення “круглого столу”.

25. Використання діалогу-інтерв'ю у педагогічній діяльності.

26. Основні вимоги до тестів.

27. Види тестів, їх використання у різних аудиторіях.

28. Складання тесту досягнень.

29. Поняття про ділову гру.

30. Модифікації ділової гри та сфери її використання.

31. Ділова гра “Гайд-парк ХІХ ст.”

32. Ділова гра “Салон Джорджа Еліота”.

33. Елементи “карнавального діалогу”.

34. Імітаційні, рольові ігри, які використовуються при вивченні різних курсів спеціальних соціологій.

35. Можливості та переваги екскурсії порівняно з іншими методами викладання соціології.

36. Процес створення екскурсії на обрану тему з урахуванням її мети та завдання.
37. Сценарій екскурсії.
38. Етапи розробки екскурсії.
39. Завдання, які вирішуються соціологічним практикумом на практичних заняттях.
40. “Гнучкі” методи викладання, які враховують специфіку різних груп студентів.
41. Проблеми проведення соціологічного практикуму.
42. Особливості та види соціологічного дослідження, які використовуються у ході вивчення соціології.
43. Вимоги до надійності та валідності шкал.
44. Експеримент як метод вивчення соціології.
45. Різновиди експерименту, їх використання у ході викладання соціології.
46. Галузі експериментального простору у ході викладання соціології.
47. Складання програми методичного експерименту та інструментарію до неї.
48. Культура методичної організації навчального процесу.
49. Умови підвищення культури методичної організації навчального процесу.
50. Багатоаспектність удосконалення методичної організації навчального процесу.
51. Підвищення культури методичної організації навчання.
52. Удосконалення методичної організації навчального процесу.

Література

Основна

1. Малахова Ж.Д. Краткий словарь понятий курса “Методы преподавания социологии”. – Запорожье: ЗИГМУ, 2000. – 28 с.
2. Нетрадиционные методы преподавания социологии: Учебно-методическое пособие для преподавателей социологических дисциплин // Материалы республиканского научно-методического семинара преподавателей социологии вузов УССР. – К.: УМК ВО, 1991. – 126 с.

Додаткова

1. Ивченко Ж.Д. Методическая разработка практических занятий курса “Социология труда и управления”. – Запорожье: ЗМИ, 1992. – 83 с.

2. Малахова Ж.Д. Навчально-методичний комплекс “Методи викладання соціології”. – Запоріжжя: ЗІДМУ, 2000. – 35 с.

3. Социологический энциклопедический словарь. – М., 1998. – 488 с.

4. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. – М.: Наука, 1982.

5. Берн Эрик. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих отношений. Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: Пер. с англ. – М.: Фаир Пресс, 2000. – 408 с.

6. Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М. Деловые игры. – Рига: Авоте, 1989.

7. Варяник В.Т., Ивченко Ж.Д. Политология и социология в техническом вузе при подготовке магистра (из опыта ЗГТУ) // Тези доповідей Міжнародної науково-методичної конференції “Вища технічна освіта – проблеми магістратури”. 18–19 травня 1995 р. – К., 1995. – С. 288–291.

8. Варяник В.Т., Ивченко Ж.Д. Соціологія праці і управління в технічному вузі // Збірник наукових праць науково-методичної конференції “Сучасні проблеми підготовки інженерних кадрів”. 28–30 жовтня 1997 р. – Запоріжжя, 1997. – С. 45–46.

9. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранные произведения. – М., 1990.

10. Гидденс Э. Социология // Социологические исследования. – 1994. – № 2. – С. 129–138.

11. Драгоманов М.П. Вибране. – К.: Либідь, 1991.

12. Естественнаучные и социогуманитарные знания: методические аспекты взаимодействия. – Л.: ЛГУ, 1990.

13. Лондон Джек. Мартин Иден. Собр. соч. – М., 1998. – Т. 7.

14. Мертон Р. Социальная структура и анализ // Социологические исследования. – 1992. – № 2, 3, 4.

15. Осипов Г.В. Социология. – М.: Мысль, 1990.

16. Практикум по социологии / Под ред. И.М. Слепенкова, Н.И. Дряхлова и др. – М.: МГУ, 1992. – 196 с.
17. Психодиагностика – учителю: Научно-методический сборник. – Харьков: ХГУ, 1992.
18. Современная западная социология: Словарь. – М., 1990.
19. Социология. Практикум / Состав. и отв. ред. А.В. Миронов, Р.И. Руденко. – М., 1993. – 241 с.
20. Социология. Практикум / Состав. и отв. ред. А.В. Миронов, Р.И. Руденко. – М., 1994. – 244 с.

**ФРАГМЕНТИ ВСТУПНОЇ ЛЕКЦІЇ-ЕСЕ З КУРСУ
“СОЦІОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ
КОЛЕКТИВОМ”**

Шановні студенти!

Курс “Соціологія управління виробничим колективом” до навчальної програми вводиться вперше. На мою думку, курс дуже важливий і вкрай необхідний для будь-якої людини, яка вступає в трудову діяльність, і тим більше для людини з вищою освітою, оскільки вона обов’язково в тому чи іншому випадку буде втягнута в управління колективом.

Цей курс мною “вистражданий”, тому що вперше на виробництві я зіткнулася з необхідністю управління людьми, бо після закінчення Ленінградського інституту авіаційного приладобудування стала працювати в Запорізькому машинобудівному конструкторському бюро “Прогрес” спочатку майстром, потім заступником начальника науково-технічної лабораторії, заступником секретаря парткому, секретарем парткому, першим секретарем Шевченківського райкому Комуністичної партії України. І скрізь протягом 32 років виробничого стажу мені доводилося працювати з трудовим колективом, а тому потрібно було опанувати мистецтвом управління ним, причому самостійно. Найчастіше я знаходила варіант, який шукала, навмання, без глибоких знань і навичок. Причому врахуйте, що в той час і літератури на цю тему було зовсім небагато. Мені, щоправда, пощастило в м. Ленінград прослухати курс лекцій професора Неймарка, який перший з радянських фахівців захистив докторську дисертацію з управління й організації виробництва. Через відсутність опонентів його захист відбувся в США. Неймарк чітко відчував завдання і потреби управління колективом. Пізніше я слухала лекції з управління професора Терещенка, який у 1970-х роках повернувся зі США до СРСР. Однак у цілому тоді управлінню трудовим колективом приділялося дуже мало уваги.

На жаль, як правило, вищі технічні навчальні заклади, даючи глибокі спеціальні знання, нехтували вивченням педагогіки, соціальної психології, соціології, конфліктології, що характеризують

різноманітні колективи, соціальні групи і, звичайно ж, соціально значущу особистість, без якої немислимий будь-який трудовий колектив. Після закінчення інституту вам обов'язково доведеться очолити якийсь колектив, і не важливо, великий він буде чи маленький. Головне в іншому: ви обов'язково маєте пам'ятати, що успіх колективу буде залежати не тільки від ваших професійних, технічних і економічних знань, отриманих в інституті, а й від вашої майстерності в управлінні колективом, основи якої ви опануєте в пропонованому курсі.

Предметом вивчення курсу “Соціологія управління виробничим колективом” буде сама людина з її потребами й інтересами, а також ті суспільні відносини, що виникають між людьми в процесі праці й управління.

Давайте спробуємо відповісти на запитання, які протягом століть хвилюють уми вчених усієї планети.

Людина – це породження еволюційного процесу розвитку та життя на Землі чи вища субстанція, завезена з Космосу, яка є продуктом Всесвітнього космічного розуму? Мені чомусь хочеться вважати, що людина – породження космосу, а не мавпи. По-перше, погодьтеся, що так думати приємніше; по-друге, ще ніхто не бачив, як мавпи перетворюються на людину і, нарешті, по-третє, чому зараз з мавпи не розвивається людина?

Що таке людина? З одного боку, це біологічна істота, біологічна субстанція, суперсистема, організм. З цих позицій вона є об'єктом вивчення біологічних і медичних наук. З іншого боку, людина виступає як суб'єкт і об'єкт громадського життя, особистість – соціальне, суспільне поняття, яку не можна розглядати у відриві від навколишнього соціального середовища, від усіх складних суспільних відносин. У цьому плані людина вивчається суспільними науками – філософією, педагогікою, соціологією, психологією, соціальною психологією.

Кожна людина унікальна, своєрідна, неповторна, кожна є індивідуальністю й більшою чи меншою мірою усвідомлює це. Один радіє, що його зовнішність, манери, оцінка, цінності, потреби і вчинки різко відрізняються від загальноприйнятих. Інший засмучується, коли помічає, що чимось відрізняється від загальної маси, а тому намагається злитися з юрбою, щоб не виділятися, бути як усі.

Наскільки ми уважні до індивідуальних розбіжностей? До якої міри терпимі? Чи завжди беремо до уваги особистісні особливості один одного, вміємо рахуватися з ними, щоб уникнути непорозумінь? Як бути з психологічною несумісністю?

Згладжувати особистісні розбіжності, нівелювати їх неможливо і недоцільно, тому що інакше людство перетворилося б в одноманітну, безлику масу. Важливо керівнику навчитися правильно розуміти членів трудових колективів, рахуватися з ними і поважати в них людські якості. Про те, що являють собою особистості, з яких складається трудовий колектив, якими є їх потреби, мотиви, цінності, ціннісні орієнтації, як вони взаємодіють у трудовому колективі, як проходить соціалізація особистості в трудовому колективі, ви довідаєтеся з цього навчального курсу.

Але чи завжди ми згодні один з одним? Що нас поєднує і що роз'єднує? Як сприяти створенню нормального соціально-психологічного клімату в колективі? Що таке конфлікт, які його види, як конфлікти виявляються в трудових колективах? Які шляхи вирішення конфліктних ситуацій? Яка роль керівника при виникненні конфлікту? Про все це і ще багато чого іншого ви довідаєтеся із запропонованого курсу.

Що таке людське життя? Життя людини – процес створення, закріплення і руйнування цінностей різного значення. Усе, починаючи з материнської посмішки і закінчуючи зірками Всесвіту, входить у наше життя. Щось у процесі творчості стане моєю цінністю, щось – вашою, потім у результаті невидимого і часто неусвідомленого обміну ми або чимось обтяжуємо себе, або зненацька чимось винагороджуємо. “Життя є тим зусиллям, яке докладаємо в сьогодні”, – стверджував Л. Толстой.

Жити – це означає постійно шукати в собі людину, пізнавати її і знову дивуватися, завмирати в очікуванні дива, любити полум'я душі і ненавидіти неправду, відчувати сяйво заходу сонця, милуватися морським прибоєм і неприймати зраду.

Жити – це шукати і знаходити в собі те, у чому мають потребу люди, це будувати, створювати, діяти, дарувати, страждати і любити.

Багато людей ставлять собі запитання: у чому сенс життя? Як немає однакових людей, так немає й однакових відповідей на це запитання. Одні вважають, що сенс життя полягає в тому, щоб збагнути істину, інші вбачають його у продуктивній праці, створенні мате-

ріальних благ, треті – у продовженні людського роду, четверті – у завоюванні Космосу, щоб розум вирвався з гравітаційного поля Землі і знайшов собі братів по розуму у Всесвіті і т. д.

Австрійський психіатр і психолог В. Франкл, автор нового напрямку в психіатрії – логотерапії (від давньогрецького – зміст), який займається пошуком сенсу життя, вважає, що сутність людського існування – у відповідальності перед життям.

Іншими словами, сенс життя – в самому житті, з його труднощами і тривогами, мріями, пристрастями і прагненнями. Будь-якій людині, у тому числі й нам з вами, потрібно сповна відчути бездонну чашу людських почуттів, їх гармонію і дисгармонію, їх зліт і падіння.

Людина – частина природи. І так само як у природі бувають весна й осінь, день і ніч, приливи і відливи, у людині змінюються біологічні ритми, чергуються піднесення і спади психофізіологічної активності. Людина має свою амплітуду і соціальну активність особистості. Ці зміни в кожній людині неповторні, індивідуальні, так само, як і відбитків пальців. Впливаючи на ритм, змінюючи його, можна домогтися бажаних змін у поведінці людини. Наприклад, відомо, що в давнину войовничі народи забороняли виконання мелодійних, сумних і ніжних музичних мелодій, а народи миролюбні уникали ритмів, що стимулюють пробудження яскравості, військового запалу. Деякі ритми античної трагедії здатні підняти біологічне сприйняття життя до рівня високодуховного, морального, а масова паніка, страх перед стихією – принизити духовний початок у людині до біологічного, випустити на волю небезпечні інстинкти, пристрасті, про які людина і не підозрювала; циганські мотиви відроджують вихор прагнень, сповнених любові, світлої туги і бажання піднятися, хоча б у мріях, до піднебесся.

Як сказав Д. Гранін: “Життя може складатися з таких чудес, які треба вміти виділити”.

Чому коли ми дорослішаємо, ми припиняємо радіти яскравому сонцю і зеленій траві, хрущеві і срібному бісеру роси на павутинні, дзижчанню бджоли і безшумному польоту сніжинки, що має абсолютно правильний орнамент? Куди подінеться подив від споглядання крапель дощу чи переливання веселки? Чому ми не радіємо новим черевикам чи маленькій послузі, яку зробив приятель? Найчастіше все сприймається як щось буденне, саме собою

зрозуміле. Але саме з цих “буденностей” і складається наше життя і від нас залежить, чи зможемо ми глянути на ці явища по-новому.

Мудреці, філософи, державні політики, поети і письменники всіх часів і народів висловлювали своє судження про щастя, радили, як бути щасливим. Одні підкреслювали необхідність прагнення до щастя, законність бажання людини бути щасливою, інші уточнювали, що людина може бути щасливою тільки тоді, коли люди, які її оточують, теж будуть щасливими; треті звертали увагу на ті властивості особистості і ті умови, без яких людина не може бути щасливою.

“Щастя – це коли тебе розуміють”, – сказав герой фільму “Доживемо до понеділка”.

“Хронічного щастя так само немає, як і нетанучого льоду”, – писав О. Герцен. Отже, щастя – явище перехідне, тимчасове. Не дарма письменники і поети поруч зі словом “щастя” вживають такі визначення, як “неспокійне”, “важке”. А хіба може бути щастя повним? Хіба воно може бути легким? Легке щастя – це скоріше не щастя, а удача. Щастя потрібно вистраждати, і тільки тоді можна насолодитися ним повною мірою. “Щастя зовсім без домішки страждань не буває”, – говорив В. Шекспір.

Як і колись, спроби дати рецепт щастя є нездійсненними. Не може бути оригінального щастя для всіх, оскільки всі люди – різні. “Людина така, яким є її уявлення про щастя”, – говорив В. Сухомлинський. Цей афоризм може мати і зворотнє формулювання: щастя людини таке, якою є ця людина.

А що думають про щастя вчені? Чи хто-небудь дасть повне визначення щастя? Чи вийде на орбіту наука про щастя? Чи з’являться “щастязнавці”? Чи будуть у цій новій науці свої Колумби, Ньютони, Ломоносови і Ейнштейни? На сьогодні ніхто не може дати загальної формули щастя. Ні матеріальний статок, ні освіта, ні вік, ні інші окремі фактори не можуть служити його основними критеріями.

У пропонованому курсі буде подано деякі поради. Знаходячись на студентській лаві, ви повинні не тільки знати, але вже засвоїти деякі прийоми управлінської праці, опанувати психологічними і педагогічними аспектами управління, щоб, з’явившись у новому для Вас трудовому колективі, Ви спокійніше в нього увійшли, відчули комфорт, задоволення від спілкування з людьми.

У цьому курсі ми вивчимо особливості особистості, подивимося, яку мету та завдання ставить людина перед собою, переоцінює чи недооцінює вона свої можливості, чи збігається самооцінка з думкою оточуючих, проаналізуємо, хто така “невдачлива” людина (зазвичай це ті, хто постійно ставить перед собою завищені завдання. Такі люди часто говорять, що вони розчарувалися в житті і їм вже нічого не хочеться. Для них доречно нагадати вислів Монтеня: “Хто нікуди не пливе – для того не буває попутного вітру”).

Пізнати самого себе, розкрити свої реальні можливості, знайти своє місце в суспільстві, у трудовому колективі, куди ви незабаром потрапите, дійсно важко. Але це реальний шлях до щастя. Не слід боятися труднощів на цьому шляху, бо тут можна довідатися в першу чергу про власні помилки, недоліки, завищені чи занижені вимоги до себе.

Не можна починати пошук причин своїх труднощів і невдач поза собою. Тільки пізнавши і зрозумівши самого себе, можна ставити реальні цілі, здійснення яких дає відчуття радості і щастя.

Давайте згадаємо слова К. Маркса, який підкреслював, що щасливою людина може бути тільки в суспільстві, тільки в колективі, заради якого вона і має жити: “...Досвід звеличує як найщасливішого того, хто дав щастя найбільшій кількості людей”.

Вплив людини на інших немислимий без знання самої себе. Ось чому слова Сократа (накреслені давніми греками на Дельфійському храмі) “Пізнай самого себе” актуально звучать і сьогодні. У цьому вислові закладені не просто інтелектуальна цікавість і задоволення самопізнання. При проханні охарактеризувати самого себе більшість людей сором’язливо опускають очі і говорять про труднощі самооцінки, про побоювання здатися необ’єктивним. Якась короткозорість і тенденційність зумовлюють небажання розглянути в собі все так, як є. Про когось ми говоримо, що він боягузливий, жадібний, легковажний. Що ж до себе, то ми вживаємо більш делікатні визначення: обережний, ощадливий та ін. Суб’єктивізм кожного з нас не дає змоги об’єктивно оцінити себе.

Уявлення людини про себе часто не відповідає реальності. Стосовно інших люди найчастіше виявляються більш об’єктивними і менш поблажливими, ніж до себе. Тому достатній рівень розвитку самосвідомості є для людини потужним фактором самоконтролю і самовиховання.

Самосвідомість і самоаналіз, на думку радянського вченого І. Кона, являють собою важливий і цінний момент самоконтролю. Хвороблива заклопотаність собою і справленим враженням, що існує як схильність особистості, яка переходить у рису характеру, безсумнівно, шкідлива і є симптомом підвищеної індивідуальної і соціальної тривожності особистості, що негативно впливає на її життєву продуктивність. Люди, зовсім позбавлені рефлексів і міркувань про себе, більше за інших схильні до антинормальних вчинків.

Про особистісний бік людини, особливості розвитку особистості ми знаємо дуже мало. Але ж особистість, як і організм, може бути сильною чи слабкою, здоровою чи хворою. Оцінюючи її з цих позицій, ми визначаємо не фізіологічні чи біологічні особливості людини, а її психічні властивості. Не знаючи самого себе як людину, як особистість, не можна зрозуміти інших людей, оцінити їх вчинки, прагнення, дії. Згадаємо відомі слова Ф. Достоєвського про те, що “людина є таємниця”. Раніше внутрішній світ іншої людини взагалі вважався непізнаваним для стороннього дослідження. Недарма кажуть: “Чужа душа – темний ліс”. Отже, і моя душа для іншої людини – темний ліс. А для мене самої? Дуже довго вважалося, що кого-кого, а себе людина здатна зрозуміти, і якщо захоче, то зможе розповісти досліднику-психологу про таємниці своєї психіки. На цьому переконанні ґрунтується метод самоспостереження, інтроспекції (від лат. *introspectare* – дивитися всередину).

Однак на основі самосвідомості ми здатні оцінювати не стільки самі почуття, думки й інші психічні стани, скільки свої спогади про них. Для прикладу візьмемо такий психічний стан, як радість. Спочатку потрібно дочекатися, щоб у вас виник такий психічний стан, а коли він виник і ви чомусь щиро зраділи, то в цю мить ви обов’язково забуваєте про необхідність вивчати свій емоційний стан, а якщо про це все-таки і згадуєте, то тоді, коли, як це не парадоксально, вже зникає сама радість. Не може людина роздвоїтися до такої міри, щоб одна частина її істоти жила повноцінним психічним життям, а інша в цей час педантично вивчала першу.

Або візьмемо інший приклад. Ви хочете порозумітися в коханні. Вас сповнюють яскраві і сильні почуття, у свідомості назбиралося безліч щирих слів, а висловити своє величезне всеосяж-

не почуття ви не можете, тому що сірі, банальні фрази про кохання нескінченно далекі від того стану, який ви хотіли б передати обожнюваному вами об'єкту.

Існує, щоправда, і така думка, що чим яскравіше людина говорить про своє кохання, тим меншим є почуття, тому що її енергія іде на пояснення цього почуття, а не на його переживання.

Як видно з наведених прикладів, психологія (як, до речі, зазначив і видатний учений Ейнштейн) не легша за фізику, і вивчити психіку людини, її внутрішній світ непросто.

Психіка людини – не замкнутий у собі світ. Наші думки, почуття, мрії і прагнення виявляються у справах і вчинках, що доступні для спостереження. Їх можна записувати, знімати на плівку і т. д. Виходить, до вивчення психіки людини можна застосувати спостереження як потужний метод природознавства.

Метод спостереження широко використовують натуралісти, вивчаючи життя тварин і рослин. Скажіть, чи однаково ви поведетеся наодинці із самим собою і коли знаєте, що за вами спостерігають? Людям не подобається роль піддослідних. Як тільки вони (нехай навіть і добровільно) потрапляють у відповідну ситуацію – їх поведінка обов'язково змінюється.

Не завжди допомагає і “прихована камера”, тому що навіть непомітне спостереження не дуже просуває нас уперед до пізнання внутрішнього світу людини. Навіть найточніший опис людських справ і вчинків дає далеко не все для розуміння особистості. Адже ми бачимо тут тільки ту частину айсберга, яка знаходиться над водою, а найбільш грандіозну, приховану в морській безодні – не бачимо. Для людських дій і вчинків ця підводна частина айсберга – їх психологічні мотиви і потреби, заради чого здійснюють вчинки.

Саме мотиви, найчастіше приховані від сторонніх очей, і являють собою потужні пружини та рушії поведінки людини.

Будь-який вчинок набуває для нас психологічного змісту, дає змогу проникнути в глибини особистості тільки тоді, коли ми знаємо його мотив. “Нічого в житті немає важливішого і цікавішого, ніж мотиви людських дій”, – писав М. Горький. Нерідко дія, яку зовні можна було б прийняти за шляхетний вчинок, обертається проявом себелюбності й егоїзму, а провина виявляється актом доброти.

Мав рацію Антуан де Сент-Екзюпері, коли говорив: “Слова занадто легко вводять в оману, у них так само легко помилитися,

як у тій чи іншій дії в цілому. Адже коли людина йде додому, мені невідомо, йде вона сваритися з кимось чи любити”.

Важко вивчати людину, нелегко зрозуміти її внутрішній світ. Але ще складніше вивчати людські колективи, об'єднання, групи, досліджувати суспільну думку, настрої, психологічний клімат – словом, усе, що з'являється в результаті взаємодії людей один з одним і становить предмет наймолодшої психологічної дисципліни – соціальної психології.

Людина – істота соціальна, тому що вона в процесі життя і трудової діяльності постійно спілкується з людьми. Відносини, що встановлюються між людьми в процесі їх спільної, практичної і духовної діяльності, визначаються як суспільні відносини, що включають у себе відносини виробничі, економічні, політичні, правові, моральні, релігійні і психологічні. Більшу частину свого свідомого життя людина перебуває на роботі, тому найважливішими з усіх суспільних відносин є виробничі, економічні, які й визначають характер усіх інших форм відносин. Але не можна не брати до уваги й інші суспільні відносини, які виникають у процесі трудової діяльності людини.

У рамках пропонованого курсу ви будете ознайомлені з методологією і методами соціологічних досліджень, а також зі структурою, обов'язками і різноманітною діяльністю соціологічних служб трудових колективів.

У трудовому колективі людина одночасно може виступати в різних соціальних ролях: керівник, у якого може бути маса підлеглих, колега по роботі, якщо буде спілкуватися з людьми по горизонталі, чи сама може бути підлеглою. У курсі “Соціологія управління виробничим колективом” будуть вивчатися соціальний статус і соціальні ролі, соціальна дистанція і соціальна мобільність, буде розглянуто поняття “службова кар'єра” і шляхи її планування й управління.

Крім того, цей курс має нетрадиційні форми проведення практичних занять. Крім семінарів, що давно стали традиційною формою закріплення знань, будуть проведені такі практичні заняття, як робота з тестами, тренінги, ділові й імітаційні ігри.

Бажаю вам успішного плавання в бурхливому, неосяжному морі людських знань. Хотілося б, щоб у вашому житті менше було сумнівів і поразок, образ і невдач, а більше успіхів, радості, досягнень бажаного, здійснення мрій.

ФРАГМЕНТИ ЛЕКЦІЙ-ЕСЕ, РОЗРОБЛЕНІ СТУДЕНТАМИ ЗНУ, ГУ “ЗІДМУ”

“Що є істина?”

Гармонія істини і краса істини. У сивій давнині єгипетські мудреці на знак непогрішності і мудрості носили золотий ланцюжок з дорогоцінним каменем, що називався істиною. Нев’януча краса, гармонія і шляхетність Парфенона – давньогрецького храму богині мудрості Афін – символізують могутність мудрості і непереможність істини. У міфологічному образі Істина – прекрасна, горда і шляхетна жінка; іноді це богиня любові і краси Афродіта в колісниці, запряженій голубами – вічними символами миру.

Прагнення до істини і краси як до вищого блага є, згідно з Платоном, несамовитістю, захопленістю, закоханістю. Треба любити істину так, говорив Л. Толстой, щоб у будь-який момент, довідавшись вищу істину, бути готовим відректися від усього того, що колись вважав істиною.

Найрозумніші голови людства завжди вбачали в істині її високий характерно естетичний зміст. Коли, наприклад, Ф. Достоєвський стверджував, що краса врятує світ, то він, звичайно ж, був далекий від якихось релігійно-містичних мотивів (у чому його часом звинувачують), але говорив саме про цей високий зміст істини, заперечуючи її суто утилітарний, прагматичний зміст. Дійсна істина не може бути збитковою. Проста корисність її не може служити моральному піднесенню людства.

Духом безкорисливого шукання істини багата історія цивілізації. Для подвижників науки, мистецтва істина завжди становила і становить сенс усього життя. Пам’ять про неї зберігають вдячні нащадки. Історія пам’ятає шукачів істини, які заради неї ризикували репутацією, піддавалися гонінням, обвинувачувалися в шарлатанстві, вмирили жебраками. Така доля багатьох новаторів, піонерів науки. Правильно сказано, що не може бути апостолом істини той, хто не має сміливості бути її мучеником.

Істина – найбільша соціальна й особиста цінність. Вона укорінена в житті суспільства, відіграє в ньому важливу соціальну і морально-психологічну роль. Цінність істини завжди непорівнянно велика, а час її тільки збільшує. Великі істини гуманізму, принципи соціальної справедливості оплачені кров'ю і смертю багатьох з тих, для кого шукання правди і захист інтересів народу становлять сенс існування, хто зробив нас розумнішими, культурнішими, розкрив істинний шлях до згоди і прогресу.

“Життєвий успіх”

Над тим, що таке життєвий успіх, сушило собі голову багато поколінь. Але до єдиного розуміння цього питання так і не дійшли.

Адже скільки людей – стільки й думок. І всі вони різні. Це залежить від виховання, від рівня знань, навіть від особистих якостей людини.

Для одних людей життєвий успіх полягає насамперед у матеріальному добробуті, для інших – у кар'єрному зростанні, вони захоплені своєю роботою і знаходять задоволення в зовсім інших цінностях. І це теж своєрідний “життєвий успіх”. На мій погляд, він полягає в моральному задоволенні, сердечному спокої і матеріальному добробуті. Тільки при поєднанні цих благ людина може почувати себе щасливою, і тільки тоді її голова звільняється від повсякденних турбот, їй не доводиться думати про “хліб насущний”. У неї з'являється бажання працювати, втілювати в життя цікаві ідеї. І це стосується не тільки кар'єри, а й власного щастя. Людина, яка має улюблену роботу і робить успіхи чи має шанувальників свого таланту, без домашнього вогнища не може бути повністю задоволена життям.

Тільки сімейний добробут може зробити людину щасливою. І такі люди свій життєвий успіх пов'язують із сердечною теплою, зарядом позитивної енергії, яку одержують у колі сім'ї.

Але життєвий успіх як рулетка: одному таланить, а іншому – ні. А з іншого боку, людина сама творець свого щастя. У кожного повинні бути завзятість, терпіння, а головне – бажання чогось досягти в житті.

Можливо, з моїми поглядами багато хто не погодиться, і життєвий успіх для них, може, щось зовсім інше. Але на це можна відповісти одне: “Скільки людей – стільки й думок”.

“Посмішка”

Посмішка. У цьому слові криється шматочок сонця, тепло літа, подих вітерцю, турбота матері і ніжність улюблених очей.

Посмішка. Веселий настрій, шматок смачного торта, повітряні кулі, улюблена пісня, дитяча, давно забута іграшка, яку вважали викинутою, стара фотографія беззубої дівчинки з бантами.

Посмішка. Новорічні іграшки, тепла ковдра, улюблена піжама, проспівана на ніч колискова, у якій невиразне бурмотіння замінює половину слів, але мелодія знайома ще з дитячих років.

Посмішка. Щось тепле, смачне, улюблене, приємне, гарне. Те, без чого дуже важко переносити сірі будні. Те, чим хочеться поділитися. Те, що завжди носиш у собі. Те, що хочеться дарувати навколишнім.

Посмішка. Загадка. Може таємниця? Як часто ми приховуємо наші справжні почуття під нею? Ми посміхаємося – губами, очима. А що там, усередині? Ми посміхаємося перехожим, про яких нічого не знаємо і ніколи не довідаємося, ми посміхаємося негараздам і печалям. А як можна посміхатися холодному, дощовому ранку, бродячій собаці чи мерзеному вітру, переповненому громадському транспорту і просто поганому настрою?

Посмішка. Що це: просто маска, яку ми зранку одягаємо на обличчя, ретельно розгладжуємо і розглядаємо в дзеркало, відображення нашого внутрішнього світу чи щось прекрасне, що робить цей світ трішки кращим?

Посмішка. Це те, що я дарую сердитому водію “маршрутки”, а він вбачає в ній філіжаночку недопитої зранку кави, вдалий робочий день, смачну вечерю вдома і дарує її наступному пасажирові, який ловить у ній поцілунок коханої дівчини, її обійми, її сміх. Він дарує її продавцю в магазині, який відразу уявляє літню відпустку на березі моря, яскравий захід сонця, зоряне небо і знову посміхається.

Це те, що я показую холодному вітру, тому що знаю, що після нього обов’язково прийде тепло, і він уже не здається таким холодним. Це те, що я надсилаю випадковому перехожому, який кутається в плащ і схожий на мокрого зайця. Він ловить її і посміхається у відповідь, розправляє плечі і струшує краплі дощу.

Це те, що я дарую коханому, і він чує: “Я кохаю тебе. Я нудьгаю. Я пам’ятаю. Я чекаю”. Він посміхається у відповідь, і я ловлю його поцілунок, його подих, його посмішку. Це те, що я

дарую сама собі, коли мені погано чи коли просто дивлюся в дзеркало. Я посміхаюся собі, і світ стає кращим. Це те, що я постійно ношу в собі, те, що додає мені сили, що заспокоює.

Посмішка – це перша ознака вірусу. Вірусу, яким хворіє все людство. Вірусу, що може не діяти, ховатися в клітках нашого організму, вичікувати, але ми постійно ним уражені. Вірусу, від якого немає ліків. Вірусу, яким можна заразитися одним поглядом, одним подихом, однією думкою, однією посмішкою. Вірусу щастя. І кожний, хто носить у собі хоч часточку цього вірусу, посміхається і передає його далі. Кожний, хто переніс цей вірус один раз, готовий переносити його знову і знову, і посміхатися, незважаючи ні на що. І навіть коли він готовий насупитися і засмутитися, посмішка сама з'являється на його обличчі як рятувальний круг, кинутий кимось із перехожих. І ми знову посміхаємося, тому що, щоб насупитися, нам треба задіяти 36 м'язів, а щоб посміхнутися – всього 18.

Посмішка – це чудо.

“Побачити життя”

*Раніше у нас був час,
тепер у нас є справи:
доводити, що сильний пожирає слабких,
доводити, що сажа біла.
Ми всі загубилися десь
у цій божевільній війні.
До речі, де твої крила,
Які подобалися мені?*

Це не рядки поета-класика, це не Блок, не Пастернак, не Бродський. Можливо, настане момент, коли перевидання цього не матиме комерційного сенсу, вже видані брошури підуть на макулатуру. Ні, читати зовсім не те, що слухати: слухати легше, хоча це теж суб'єктивно. Кожен сам обирає, що для нього прийнятно і зрозуміло, а що ні.

У цьому уривку з пісні є перелік слів, кожне з яких може служити окремою темою для роздумів: час, справи, сильний, слабкий, війна, крила.

Час. Час – найдорожчий, тому що він не стоїть на місці, а минає. “Час – гроші” – це ситуативний слоган, він вдалий, але стосовно конкретних умов. Якщо до часу не ставитися серйозно,

то можна буде констатувати, що він минув: “Ідуть в останню осінь поети, і їх не повернути – забиті віконниці”...

Справи. Оцінити, як пройшов час – даремно чи ні – допомагають справи. Ось тут важливо не відволікатися, важливо виділити пріоритети, наприклад, скласти список з десяти найважливіших справ. Перші загальновідомі:

1) посадити дерево – тінисте, високе, плодове (користь у будь-якому випадку всім).

2) побудувати будинок, і йдеться тут не тільки про будинок, а й про сім'ю – соціальний інститут, осередок суспільства, домашнє вогнище.

3) виростити дитину – виховати, розвинути, підготувати до самостійного соціально корисного існування нову одиницю суспільства.

Виконання всього цього займе велику частину життєвого циклу будь-якої людини, а в списку ще сім пунктів, які кожен для себе визначає індивідуально. Усі свої важливі справи потрібно хоча б зазначити, а якщо ще й виконати з них хоча би три, то, мабуть, життя вже буде прожите не даремно. Місія вдало реалізується.

Сильний і слабкий – ці дві категорії універсальні, вони спрощують шкалу оцінювання. За цими словами можна простежити ціннісні орієнтири за протиставленням “добре” – “погано”. Сила – це свобода, у всіх її проявах, добро, любов, мужність, справедливість. Слабкість – лінощі, неправда.

Війна – протиборство, протистояння чорного і білого, добра і зла, любові і ненависті, життя і смерті; один із способів вирішення конфліктів. Війна – це те, що поруч, те, що всередині нас, а якщо точніше, то війна із самим собою. У багатьох військових постулатах (від кодексу самурая до книг Карлоса Кастанеди) сказано: “Якщо ти воїн, то знай, що твій найбільший ворог – це ти сам”. Перемогти себе – ось завдання, мета. Давні говорили про те, що потрібно усвідомити себе і прагнути досягти бездоганності в усьому. Чи актуально це? На це запитання може відповісти тільки Смерть, адже саме її як порадника і головного арбітра виділяють вчення воїнів: “Смерть не безчестить” (кодекс самурая). На підтвердження цього можна навести фразу, характерну для нашої, і не тільки, ментальності: “Про мертвих або добре, або нічого”.

Крила – це символ польоту, атрибут Ангелів, Пегасів, Драконів. Ангели – чистота. Пегас – творчість. Дракон – сила, шляхетність, мудрість. Крила – збірний образ великого змісту і одухотвореності, натхнення, прагнення і творчості. Досягаючи вершини, поети, письменники, музиканти, художники, актори, продовжують витати над іншими та закликати всіх доводити свою справу до рівня мистецтва.

Якщо тепер подивитися на шість виділених слів, то неважко побачити сьоме – життя. Життя, яке ми самі маємо можливість обирати. Так давайте ж намагатися зробити все для того, щоб воно стало прекрасним і чудовим.

“Сперечаючись, Ви не можете виграти”

Усі люди щодня стикаються з такою проблемою, як суперечка. Ми сперечаємося через статтю в газеті, через почуте, прочитане. Кожна людина, яка бере участь у суперечці, намагається довести іншим свою правоту і заперечити усе вищесказане. Але треба нам трішки вникнути в саму суть питання – і ми побачимо, що кожен з тих двох, які сперечаються, правий по-своєму.

Чому ж люди не чують і не розуміють один одного? Однією з причин, безсумнівно, є егоїзм. Щоб зрозуміти це, треба трохи подумати про саме значення цього слова. Егоїзм – піднесення себе над іншими. І якщо кожна людина проаналізує свою поведінку, то, наймовірніше, вона зрозуміє, що й у неї наявна крапля егоїзму. Багато хто це заперечує, тому що хоче видаватися кращим, ніж є насправді. Однак ми знаємо, що себе не обдуриш і, зрештою все впливає на поверхню. Усім відомо, що правила людського спілкування дуже прості. Якщо ми раз у раз порушуємо їх, то через якесь непорозуміння. Треба розвивати в собі вміння стримуватися. По суті, цим умінням володіє кожний. Спробуйте подивитися на себе з боку. Ви напружені, не добираєте слів, але суперечку перериває телефонний дзвінок – подруга, знайомий – і ви змінюєтеся! Починаєте говорити спокійно – значить можете себе опанувати! Але чому це відчуття не виникає, коли мова йде про те, щоб зберегти дружбу! Треба навчитися вибачати іншим і не вибачати собі – ось єдиний шлях до розуміння!

Кожна суперечка часто є безглуздою, ще частіше – виникає через суцї дрібниці. Не вивчивши предмет досконально, не кажіть про нього з упевненістю і не наполягайте на своєму.

Коли сперечаються, то розпалюється азарт і бажання перемогти: довести свою точку зору. Існує істина, через яку проходять усі в житті: жодну людину, незалежно від її інтелектуального рівня, не можна змусити змінити свій погляд на речі в результаті суперечки.

Жозефіна, дружина Наполеона, часто розважалася грою в більярд з його камердинером Костянтином. У “Спогадах про приватне життя Наполеона” колишній слуга пише: “Хоча я був досить майстерний у цій грі, однак завжди давав Жозефіні можливість перемогти, що робило їй надзвичайну приємність”.

Давайте ж візьмемо на озброєння досвід Костянтина і будемо надавати можливість нашим друзям, знайомим, родичам перемагати нас у маленьких дискусіях, що іноді виникають.

Давайте будемо дотримуватися правила, яке вчить: єдиний спосіб виграти в суперечці – уникнути її.

“Що таке щастя?”

Кожна людина розуміє щастя по-різному. Для когось воно виражається в новому автомобілі престижної марки, для когось просто в яскравих променях сонця, що світять в обличчя, проникають у тіло і душу. “Спинись, хвилино, ти – прекрасна”. (О. Пушкін). Нікому не спадає на думку, що щастя – це просто жити. Жити, дихати, милуватися променями сонця, що проникають крізь скло зранку, слухати дзюркіт струмочка в лісі. Що може бути краще? Ми не розуміємо цього поки не зазнаємо горя, душевних мук і нелюдського болю. Коли серце завмирає, а разом із ним завмирає свідомість. Час лине, світ рухається і ти щодня відзначаєш для себе: ось і минув цей день, а завтра буде новий, а за ним ще один. Але для тебе це вже не важливо. Ти прожив цей день, ти – переможець. Новий день не зламав тебе. І новий день ти знову зустрічаєш з посмішкою просто тому, що знову світить сонце чи йде дощ. Жити – це і є щастя. І що може бути важливіше?

“Історія сучасної цивілізації”

Прислухайся до вчення трьох світових релігій – християнства, ісламу та буддизму. Вже протягом багатьох століть ведуться дискусії навколо одного і того самого питання: “Яка ж з цих трьох релігій є єдино правильною?”.

Прихильники ісламу вважають себе єдиними виразниками волі Аллаха на землі, а всіх інших називають невірними.

Християни стверджують, що саме вони є Богом обраним народом, і саме до них був посланий Месія.

Водночас шанувальники Будди, вважаючи його найвищим божеством, живуть за його законами і прагнуть досягти “найвищого блага”.

Хто ж із них правий? Всі і ніхто. Така відповідь. І щоб підтвердити це, хочу навести як приклад одну стародавню притчу:

Жила собі вельможна і багата людина, у її скарбниці серед інших коштовностей зберігався чудовий і дорогоцінний перстень. Бажаючи, щоб перстень переходив з роду в рід, цей чоловік зробив такі розпорядження: той із синів, якому він заповідає перстень, стане його спадкоємцем, а всім іншим слід поважати його як старшого в роді. Таким чином перстень змінив багато власників і зрештою дістався людині, яка мала трьох прекрасних синів, які в усьому слухали свого батька, за що він і любив їх усіх трьох однаково. Молодим людям був відомий порядок успадкування персня, і тому кожний просив-молив старого батька, щоб той залишив за заповітом перстень йому. Добрий чоловік любив їх усіх однаково, а тому не знав, на кому зупинити вибір: він кожному з них дав слово заповідати перстень. І розсудив так: щоб усі троє були задоволені, він таємно замовив умілому ювеліру виготовити ще два таких самих персні. Перед смертю він кожному сину по-тайки вручив по персня, які були так схожі, що ніхто не зміг визначити, який же з них справжній, і питання про спадщину залишилося відкритим.

Те ж саме стосується і питання про три світові релігії: Творець дав Богів-батьків трьом цивілізаціям, і кожен народ вважає себе спадкоємцем, власником і виконавцем закону, а питання про те, який з них є єдино правильним, подібне до питання про три персні, залишається відкритим, оскільки відповідь знає тільки Творець.

А нам залишається аналізувати те, яка ж з релігій правильна, та з однаковою повагою ставитися до них і до вірувань та традицій кожного з народів, оскільки кожна з релігій несе в собі найбільші культурні досягнення і є ключем до пізнання сучасних цивілізацій.

“Ненависть”

Ніколи не знаєш, у що може перерости те чи інше почуття.

Ненависть – це глибока зневіра, що мимоволі відвертає від усього, чим вона зумовлена. Її називають ревнощами, тому що вона заснована на усвідомленні того, що хтось має переваги, які нам недоступні. А коли до цих ревнощів домішується бажання помститися, зумовлене відчуттям своєї слабкості, то це називається заздрістю.

Майже в кожній пристрасті можна знайти або ненависть, або любов. Що таке гнів, як не раптова і люта відраза, збуджена сліпим бажанням помститися?

Обурення – це сплав гніву і презирства, презирство – гнів і пиha. Антипатія – це сила, яка не передбачає ненависті.

У підсумку можна сказати, що до всіх почуттів завжди домішані любов і ненависть.

РОБОТА З ПОНЯТІЙНИМ АПАРАТОМ

Таблиця 1

Поняття соціології праці

Примітка: для видачі студентам домашнього завдання друкувати тільки поняття, не зазначаючи, які вчені ввели це поняття в науковий обіг.

№ з/п	Поняття	Учений, який ввів його в науковий обіг
1	Аномія	Дюркгейм
2	Афективна дія	Вебер
3	Бюрократія	Вебер
4	Дискурс	Хабермас
5	Одинична дія	Вебер
6	Життєвий світ	Гуссерль
7	Ідеальний тип	Вебер
8	Колективна свідомість	Дюркгейм
9	Легітимність	Вебер
10	Мала група	Кулі
11	Маргінальна особистість	Парк
12	Наукова організація праці	Тейлор
13	Нормування праці	Тейлор
14	Відкрите суспільство	Поппер
15	Парадигма	Кун
16	Первинна група	Кулі
17	Наслідування	Тард
18	Референтна група	Хаймен
19	Соціальна дія	Вебер
20	Соціальна динаміка	Конт
21	Соціальна дистанція	Зіммель
22	Соціальна диференціація	Спенсер
23	Соціальний контроль	Тард
24	Соціальна мобільність	Сорокін
25	Соціальний зв'язок	Дюркгейм
26	Соціальна статистика	Конт
27	Соціальна установка	Томас
28	Соціометрія	Морено
29	Стереотип	Лопман
30	Стиль управління	Тейлор
31	Типові змінні дії	Парсонс
32	Третій світ	Сюї
33	Людський фактор	Мейо
34	Штрафні санкції	Тейлор

Примітка: при видачі студентам домашнього завдання друкувати тільки перелік понять

№ з/п	Основне поняття	З якої мови запозичено поняття і що воно означає в буквальному перекладі	Як звучить це поняття в перекладі російською мовою
1	Автаркія	від грец. autarkeia – незалежність, самовдоволення, задоволення собою	Автаркія
2	Аномія	від франц. anomie – беззаконня, відсутність норм,	Аномія
3	Депривація Ієрархія	від грец. а – заперечення, nomos – закон	Депривація Ієрархія
4		від лат. deprivatio – утрата, позбавлення	
5	Інновація	від грец. hieros – святий, священний та arche – влада	Інновація Інтеграція
6	Інтеграція	від англ. innovation – нововведення	
7	Кліка	від лат. integratio – заповнення, відновлення, integer – цілий	Кліка Колхоз Консенсус
8	Колгосп	від франц. clique – зграя, банда	
9	Консенсус	з рос. мови – колективне господарство	
10	Консерватизм	від лат. consensus – згода, одностайність, співучасть, узгодження	Консерватизм
11	Культура	від лат. conservare – зберігати, піклуватися про збереження	
12	Легітимність	від лат. cultura – оброблення, виховання, освіта	Культура Легітимність
13	Легальність	від лат. legitimus – законний, правомірний, посадовий, правильний	
14	Меритократія	від лат. legalis – правовий, юридичний	Легальність Меритократія
15	Охлократія	від лат. meritis – гідний і грец. kratos – влада	
16	Рациональне Керівник	від грец. ochlos – юрба і kratos – влада – влада юрби	Рациональное Руководитель
17	Керівник	від грец. ratio – розум, що відповідає розуму	
18	Радгосп	від старослов'янського – рука, кисть, зібгана в “кулак”. Буквально “зібрати разом і вести”	Совхоз Стагнація
19	Стагнація	з рос. мови – радянське господарство	
20	Технократія	від лат. stagnum – стояча вода, застій у виробництві, торгівлі	Технократія
21	Толерантність	від грец. techne – мистецтво, майстерність і kratos – влада, буквально: влада майстерності	
22	Футурологія	від лат. tolerantia – терпіння. Терпимість до чужого способу життя, поведінки	Толерантність Футурологія
23	Харизма	від лат. futurum – майбутнє і грец. logos – вчення – уявлення про майбутнє людства	
24	Еволюція	від грец. harisma – божественний дарунок	Харизма Еволюція
25	Еліта	від лат. evolutio – розгортання – зміна, розвиток	
		від франц. elite – найкраще, добірне, обране	Еліта

ПРИКЛАД СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНОЇ СХЕМИ

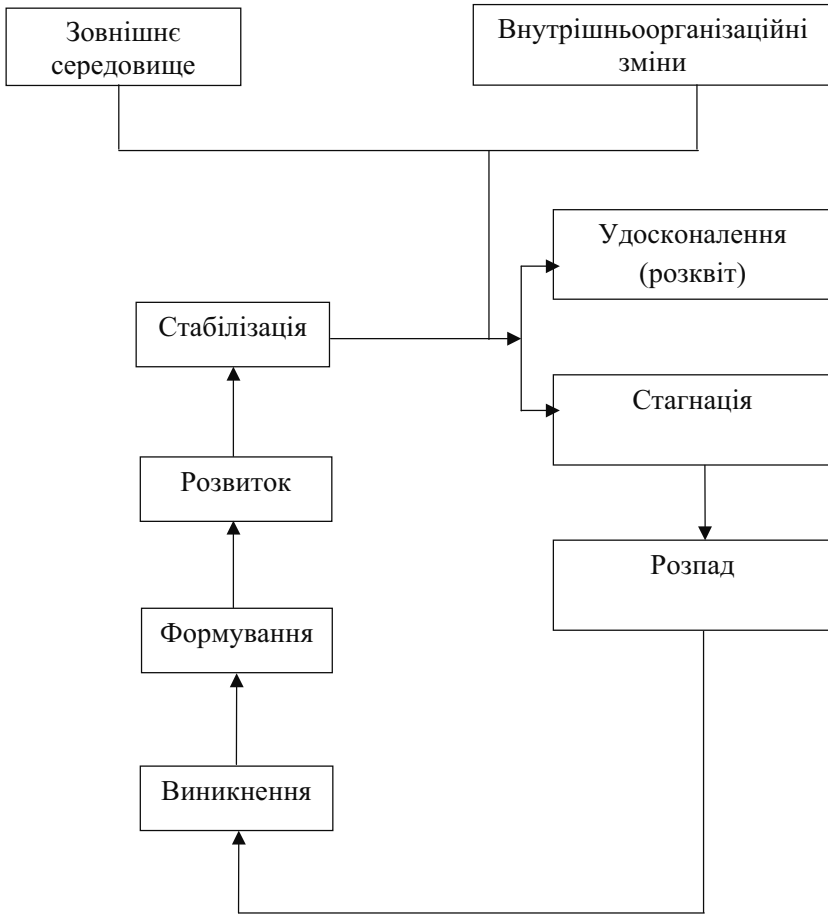


Рис. Стадії виникнення та розвитку малих груп

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ НА ТЕМУ “ЧИ ПРАВИЛЬНО ВИ ОБРАЛИ СОБІ ПРОФЕСІЮ?”

Мета заняття: дати поняття про метод тестування і роботу з тестами, визначити здатність студентів до управлінської праці, виявити схильність до певних професій і допомогти обрати той чи інший вид діяльності, відповідно до здібностей.

На початку заняття рекомендується коротко викласти історію виникнення тестів, дати вимоги, запропоновані до наукових тестів, ознайомити студентів з “детектором брехні” і правилами роботи з тестами. Навести приклади використання тестів у соціологічних дослідженнях.

Вибір професії багато в чому визначає долю кожної людини. Соціологічні дослідження свідчать, що приблизно 50% задоволеності чи незадоволеності життям пов’язано з улюбленою чи не-улюбленою роботою, а інші 50% – з благополуччям чи неблагополуччям у сімейно-шлюбних стосунках. Причому для більшості чоловіків важливіше перше, для жінок – друге. Найважливішими проявами схильності людини до тієї чи іншої професії є:

- 1) тривале і стійке прагнення людини до певної діяльності;
- 2) успішність її виконання;
- 3) прояв стійкого інтересу до тієї чи іншої галузі знань, прагнення до постійного їх нагромадження.

Відповідно до класифікації, запропонованої Є. Клімовим, залежно від особливостей основного предмета праці всі професії поділяються на п’ять головних типів:

- 1) людина – природа;
- 2) людина – техніка;
- 3) людина – людина;
- 4) людина – знакова система;
- 5) людина – художній образ.

Відповідно до особливостей основних цілей діяльності професії та спеціальності поділяються на класи:

- 1) гностичні (розпізнавати, визначати);
- 2) перетворюючі (обробляти, обслуговувати);
- 3) дослідницькі (винайти, придумати).

Основні особисті якості, необхідні працівнику для певного класу професій: 1) гностичні – інтерес до властивостей певних об’єктів, виражена пізнавальна активність, стійкість уваги, спостережливість; 2) перетворюючі – схильність до практичного впливу на навколишнє середовище, інтерес до процесу і результату цього впливу, активність і працездатність; 3) дослідницькі – інтерес до нового, здатність легко відмовлятися від звичного способу мислення, схильність до пошуку нових варіантів.

Для вивчення професійної спрямованості студентів пропонується використовувати диференціально-діагностичний питальник інтересів (ДДП), який запропонував Є. Клімов.

Диференціально-діагностичний питальник інтересів (ДДП), який запропонував Є. Клімов

Припустимо, що після відповідного навчання Ви зможете виконувати будь-яку роботу. Однак якби Вам довелося вибирати тільки з двох можливих, що б Ви обрали?

1а. Доглядати за тваринами.	1б. Обслуговувати машини, прилади
2а. Допомогати хворим людям	2б. Складати таблиці, схеми, програми обчислювальних машин
3а. Стежити за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, платівок	3б. Стежити за станом, розвитком рослин
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу)	4б. Доводити матеріали до споживача (рекламувати, продавати)
5а. Обговорювати науково-популярні книги, статті	5б. Обговорювати художні книги, п'єси, концерти
6а. Вирощувати молодняк (чи тварин будь-якої породи)	6б. Тренувати товаришів (чи молодших за віком) у виконанні яких-небудь дій
7а. Копіювати малюнки, зображення (чи настроювати музичні інструменти)	7б. Керувати яким-небудь вантажним засобом (підйомним чи транспортним)
8а. Повідомляти, роз'ясняти людям потрібні їм відомості (у довідковому бюро, на екскурсії)	8б. Художньо оформляти виставки, вітрини (чи брати участь у підготовці п'єс, концертів)
9а. Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку)	9б. Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках
10а. Лікувати тварин	10б. Виконувати обчислення, розрахунки
11а. Виводити нові сорти рослин	11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будинків
12а. Розбирати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'ясняти, захочувати	12б. Розбиратися в кресленнях, схемах (перевіряти, уточнювати їх)
13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів

14а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати	14б. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях, забитих місцях, опіках
15а. Складати точні описи, звіти про явища, що спостерігаються, події	15б. Художньо описувати, зображувати події, свідком яких є чи які уявляєш
16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	16б. Приймати, оглядати хворих, розмовляти з ними
17а. Фарбувати чи оздоблювати стіни приміщень, поверхню виробів	17б. Здійснювати монтаж будинку чи збирання машин, приладів
18а. Організувати культпоходи однолітків чи учнів молодших класів у театри, музеї, на екскурсії або в турпоходи	18б. Грати на сцені, брати участь у концертах
19а. Виготовляти за кресленнями деталі, вироби, машини, одяг, зводити будинки	19б. Займатися кресленням, копіювати креслення, карти
20а. Вести боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісу, саду	20б. Працювати на клавішних приладах, апаратах (друкарська машинка, телетайп)

Студентам пропонується розкреслити аркуш паперу на п'ять колонок за типами професій. Викладачу потрібно продиктувати розшифровку тесту за відповідями ДДП. Потім студент ставить знаки “плюс” або “мінус” у колонках біля кожної відповіді на запитання залежно від того, чи відповідає сказане його інтересам.

Таблиця 1

Л – П	Л – Т	Л – Л	Л – З	Л – Х
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Відповіді

Після одержання відповідей на всі запитання підраховується кількість проставлених плюсів у кожній з п'яти колонок, а внизу виводиться сума, що й буде показником рівня виразності усвідомленої схильності до певного типу професій (1 колонка – професії типу “людина – природа”, 2 – “людина – техніка”, 3 – “людина – людина”, 4 – “людина – знакова система”, 5 – професії типу “людина – художній образ”).

Далі варто ознайомити студентів з дослідженнями американських соціологів Е. Джекса і З. Брауна, які виділяють сім груп спеціальних здібностей людини для успішного виконання певного виду професійних рівнів:

- 1) технічні виконавці;
- 2) майстер, начальник ділянки, зміни, невеликих цехів;
- 3) провідні спеціалісти, керівники великих цехів і невеликих підприємств із безцеховою структурою управління;
- 4) керівники підприємств, проектних і конструкторсько-технологічних підрозділів;
- 5) головні фахівці і керівники підприємств і організацій, де зайнято 5–6 тис. чоловік;
- 6) провідні і головні фахівці великих виробничих об'єднань;
- 7) провідні і головні фахівці міністерств і відомств.

Соціологічні дослідження показують, що зарахування людини до тієї чи іншої групи відповідно до її спеціальних здібностей не може мати тривалого характеру. У міру того, як людина здобуває освіту, навички, досвід, займається самовихованням, вона переходить від одного рівня до іншого.

Викладачу варто визначити схильність студентів до управлінської праці. Для цього потрібно скористатися тестом, запропонованим Т. Чернаєнко і Б. Блиновим. Тест складається з трьох проб і передбачає таке:

1. Визначення “панівного” ока. Необхідний аркуш білого паперу розміром 5×10 см з отвором 1×1 см у центрі. Фіксуєте предмет, що знаходиться на відстані 2–3 метрів, дивлячись на нього через отвір в аркуші паперу (аркуш треба тримати на відстані 30–40 см від ока). По черзі закривайте праве і ліве око. “Панівним” вважається те, що бачить предмет так само, як і двома очима, за умови, що інше око в цей час закрите.

2. Визначення “панівної руки” за допомогою тесту “переплетіння пальців”. Переплетіть пальці швидко, не думаючи. Повторіть процедуру кілька разів. Якщо зверху завжди опиняється великий палець правої руки, то вона у вас переважає. Якщо зверху лягає великий палець лівої руки, то “панівною” рукою, відповідно, є ліва.

3. Визначення “панівної” руки за допомогою схрещування рук, тобто “пози Наполеона”. Якщо при схрещуванні рук права

кисть лягає першою на ліве передпліччя, опиняючись на ньому зверху, а ліва розташовується під правим передпліччям, виходить, що “панівною” є права рука.

Дослідження, проведені серед великої кількості керівників за цією методикою, дали змогу одержати такі результати.

У групі “кращих” керівників спостерігалися такі три особливості: а) поєднання правого “панівного” ока, лівої руки при переплетінні пальців і правої руки в “позі Наполеона” (типу П-Л-П); б) поєднання правого “панівного” ока, правої руки при переплетінні пальців і правої руки в “позі Наполеона” (типу П-П-П); в) поєднання лівого “панівного” ока, лівої руки при переплетінні пальців, лівої руки в “позі Наполеона” (типу Л-Л-Л). Низькій психологічній придатності до управлінської діяльності відповідали типи Л-Л-П і П-П-Л.

А тепер, з огляду на результати ДДП і трьох проб, викладачу варто розшифрувати тести, поговорити з кожним студентом персонально і дати рекомендації щодо того, де і за якою спеціальністю їм бажано починати свою трудову діяльність.

Особливістю роботи з вищеназваними тестами є те, що їх розшифровку викладач дає кожному студенту окремо, тому що вона вимагає певних навичок викладача і, крім того, така методика забезпечує анонімність досліджень.

Так, наприклад, як видно з табл. 2, інженер не має стосунку тільки до спеціальностей типу “людина – природа”, а всі інші типи професій укладаються в ємне поняття “інженер”. Спеціальність соціолога, журналіста тощо має стосунок до колонок 1,3, 5.

При розшифровці тестів викладачу бажано:

1) бути тактовним відносно кожного студента, пам’ятати, що будь-яка людина – особистість і до неї потрібно ставиться шанобливо;

2) мати на увазі, що, як правило, схильність тільки до одного виду діяльності є рідковираженою. Частіше спостерігається розпорошення інтересів. Це добре, оскільки і на практиці необхідні різнобічно розвинуті фахівці. Тому рекомендації слід готувати приблизно, не відкидаючи різні варіанти. Наприклад: за пробою людина схильна до управління (П-П-П), але в неї плюси не тільки в “Л-Л”, але й у “Л-Т”, і “Л-3”. У цьому випадку буде методично правильно вказати на різнобічну ерудицію студента і

відзначити, що він може, працюючи на підприємстві, виявити себе й інженером-технологом, конструктором, програмістом і майстром;

3) пам'ятати, що Ваша рекомендація має сприяти виявленню в студентів здібностей до тієї чи іншої професії і при правильній розшифровці тестів допоможе уникнути помилок при використанні молодих фахівців у трудових колективах.

Таблиця 2

Л-П	Л-Т	Л-Л	Л-З	Л-Х
Агрономи, зоотехніки, селекціонери, лісники, біологи, геологи, археологи та ін.	Контролери ВТК, співробітники технічних лабораторій, конструктори, технологи, наладчики, регулювальники, випробувачі, рядові виконавці: інженер-механік, інженер-радіотехнік, інженер-електромеханік та ін. відповідно до набутої спеціальності	Працівники НОП, управлінський склад: майстер, виконроб, начальник ділянки, зав. гатражем та ін. Співробітники заводоуправління: працівники матеріально-технічного постачання, працівники відділу кадрів. Співробітники соціологічної служби підприємства. Представники рекламного, торгового відділів. Співробітники БРВин, НТВ, патентно-ліцензійного відділу. Фахівці з маркетингу й ін.	Програміст, складачі й оператори ЕОМ, інженер-економіст, коректори, бухгалтери, нормувальники. Співробітники відділів охорони здоров'я, планового, фінансового, відділу праці і заробітної плати тощо.	Інженер-дизайнер, розроблювач реклами, інженер загальних видів виробу, інженер-оформлювач (виставок, стендів, наочного приладдя і т. д.)

Примітка: в основному розшифровка стосується інженерних спеціальностей.

ТЕСТ “ПОЛІТИКА І МОРАЛЬ”

Оцініть кожне з наведених нижче тверджень за трибальною шкалою: повністю згодний – 2; частково згодний – 1; не згодний – 0.

1. Закону слід беззастережно підкорятися.
2. Суспільні інтереси вищі від особистих.
3. Народи зараз не мають права вирішувати, що для них прийнятно і справедливо.
4. Вибори взагалі позбавлені сенсу, оскільки до влади приходять не ті, хто цього гідний.
5. Радикальні політичні партії мають бути заборонені законом.
6. Держава могла б заощадити великі кошти за рахунок установ соціального забезпечення.
7. Політика – справа нечиста, неприйнятна для порядних людей.
8. У політиці дуже важко сформуванати власну думку.
9. Краще все зробити самому, не беручи на себе ніяких зобов'язань.
10. Не люблю, щоб мені наказували.
11. Критикувати можна лише в тому випадку, якщо можеш запропонувати кращий варіант.
12. Не слід відчувати особистої відповідальності за політику свого уряду.
13. Не зміг би вступити в жодну організацію, тому що втратив би особисту волю.
14. Допомогу по безробіттю варто було б скасувати.
15. Кожний має йти своїм шляхом, тому що у відповідальні моменти можна покладатися лише на самого себе.
16. Народ має йти своїм шляхом, тому що у відповідальні моменти можна покладатися лише на самого себе.
17. Сучасна політика – справа настільки складна і багатогранна, що займатися нею мають виключно професіонали.
18. Людям потрібно підкорятися чийсь волі.

19. Державі потрібна абсолютна влада, щоб вона могла легше здійснювати реформи.

20. Нісенітниця, нібито безсилля однієї людини може перетворитися в безсилля всього суспільства.

21. У нашій країні все робиться правильно.

22. Діти повинні вміти пристосовуватися.

23. В ім'я благородної ідеї і спільної справи можна іноді знехтувати благополуччям інших людей.

24. Віддаю перевагу тому, щоб мені завжди і в усьому вказували, що я маю робити.

25. Діти не повинні критикувати вчинки батьків.

26. Мені не подобається вседозволеність, насамперед у сексуальних стосунках.

27. Є люди, у яких відразу вбачається лицемірство і підступництво.

28. Заперечувати кому-небудь – значить створювати собі додаткові труднощі.

29. Ніколи не потрібно говорити про те, про що уявлення не маєш.

30. Мене дратує дурість інших.

31. Я не бажаю нести відповідальність за кого-небудь.

32. Завжди пристосовуюся до оточуючих.

33. З несимпатичними людьми не обов'язково поводитися чемно.

34. Дармоїдів найкраще утримувати в трудових таборах.

35. Школа повинна навчити дітей слухняності.

36. Часом дає задоволення зробити кому-небудь неприємність.

37. Живу за принципом “нікому не давати в борг”, оскільки його ніколи не повертають.

38. Мені важко висловити свою думку.

39. Думка начальника завжди більш вагома, ніж думка підлеглого.

40. Приятельські стосунки між батьками і дітьми завдають шкоди вихованню.

Оцінювання тесту “ПОЛІТИКА І МОРАЛЬ”

Підрахуйте суму балів, і Ви дізнаєтеся про рівень своєї політичної моралі.

Якщо Ви набрали:

67–80 балів – Ви належите до людей такого типу, які зазвичай викликають симпатії. Ви мало в чому розбираєтесь, не маєте власної думки і політичної влади. Ви вважаєте себе центром світу, будучи аполітичною людиною, і, не покладаючись на совість, можете згуртувати навколо себе групу радикальних односторонніх. Підкоряючись суворому наказу, маєте вигляд людини з нечистою совістю.

50–66 балів – Ви один з тих, хто нічого не бачить і не чує. Вам зовсім не хочеться змінюватись, кращий шлях – нехай все залишається так, як і раніше. Експериментів не визнаєте, боїтесь ризику. Якщо потрібно вибирати між хвилюванням і нудьгою, без роздумів обираєте останнє. Ви – типовий консерватор. Справедливі, але з політичного погляду – аморальні. Можливо, Вам варто було б більше цікавитися соціальними і політичними реаліями. Це дало б користь і Вам, і виборцям.

31–49 балів – Ви типовий “середняк”. Політикою занадто не цікавитеся, проте і не можна сказати, що зовсім до неї байдужі. Усе, що виходить за рамки стандарту, оцінюєте критично і із застереженнями. Маєте політичну інтуїцію і політичну совість, що часом змушують Вас чітко сформулювати і висловити свою думку. Вам неприємні пильна увага з боку інших для примусу. З іншого боку, Ви завжди прагнете домовитися. Такі люди, як Ви, повинні стояти у керма влади. Цілком можливо, що Ви станете політиком. Це Вам під силу.

14–30 балів – Ви зазвичай подобаєтесь іншим людям. Ви – явний демократ, який має почуття відповідальності. Ваша політична мораль, соціальні і політичні інтереси чітко виражені. Знаєте та твердо вірите, що нинішній порядок не може бути остаточним, а лише тимчасовим, минулим. Деякі речі приймаєте беззастережно, тому що незмінно критичні, та заперечуєте кожну форму індивідуалістської поведінки. Пристрасно захищаєте свої ідеї і важко йдете на компроміс. На жаль, Ви становите меншість, але Ви з тих людей, які потрібні, щоб створити політичне підґрунтя.

0–13 балів – Вас можна назвати “політиком вулиці”. Ваша політична мораль, як і політична ненадійність, занадто очевидні. Ніхто Вас не відчуває “зручним” для держави громадянином. Якщо Вам що-небудь не подобається (а це буває дуже часто), Ви

дратується, а озлобленість і нетерпимість невіддільні одна від одної. Домагається своєї мети непохитно й енергійно, аж до відкритого опору і навіть насильства. За Вашим переконанням, мета виправдовує засоби. Нетерпимість і явна недостача об'єктивності – Ваше слабе місце. Часом Вами опановує якась ідея, і тоді Ви стаєте особливо неприємні для оточуючих.

Якщо бажаєте довідатися докладніше про показники окремих особистісних якостей, підрахуйте бали за групами питань: 1 – суспільно-політичної свідомості (пункти 1–20); 2 – духовної зрілості (пункти 21–30); 3 – емоційної зрілості (пункти 31–40); 4 – соціальні інтелекти (пункти 21–40).

Рівень	1	2	3	4
Найвищий	0–2	0–1	0–1	0–2
Дуже високий	3–6	2	2–4	3–6
Високий	7–10	3–4	5–7	7–11
Вищий за середній	11–15	5–7	8–10	12–17
Середній	16–21	8–10	11–13	18–23
Нижчий за середній	22–26	11–13	14–15	24–28
Низький	27–30	14–15	16–17	29–32
Дуже низький	31–34	16–17	18–19	33–36
Незначний	35–40	18–20	20	37–40

Джерело: журнал “Вінер”, а також “Комсомольское знамя”. – 1990. – 22 квітня. – С. 7.

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕСТИ

“ОЦІНІТЬ СВІЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА”

Пропонований нижче тест допоможе Вам оцінити свій стиль керівництва, а точніше – співвідношення в ньому демократичних і формально-організаційних факторів. Він орієнтований переважно на керівників підприємств і організацій промисловості. Перед Вами 40 тверджень, що відображають різні елементи стилю керівництва. Спробуйте виразити своє ставлення до цих тверджень відповідно до того, як Ви зазвичай дієте і мислите як керівник трудового колективу.

Порядковий номер кожного твердження міститься у квадраті. Визначившись, як Ви ставитесь до цього твердження, поставте всередині квадрата, поруч з порядковим номером твердження, одну з таких літер:

С – явище спостерігається систематично (у 80–100% випадків від того, наскільки це взагалі можливо);

Ч – явище спостерігається часто (60–80% випадків);

І – явище спостерігається іноді (40–60%);

Р – явище спостерігається рідко (20–40%);

Н – явище не спостерігається ніколи (0–20%).

- 1 У колективі, яким я керую, проводяться (силами власних фахівців чи зовнішніх консультантів) обстеження соціально-психологічного клімату, думок, настроїв людей.
- 2 У роботі колективу використовуються, де це необхідно, стандартні правила, методичні вказівки, інструкції й інші управлінські документи.
- 3 Я обґрунтовую і відстоюю думку колективу (якщо перекоаний у її справедливості) перед вищим керівництвом.
- 4 Ретельно планую роботу апарату управління.
- 5 Докладаю всіх зусиль, щоб домогтися від підлеглих виконання плану.
- 6 Мої підлегли чітко знають свої і спільні завдання, що стоять перед організацією.

- 7 Я особисто вирішую, що і як повинно робитися в колективі для досягнення виробничих цілей, відводячи підлеглим виконавські функції.
- 8 Допускаю в роботі підлеглих прояв високого рівня ініціативи і самостійності у виборі способів досягнення цілей, що стоять перед ними.
- 9 Допускаю це не тільки у виборі способів, але й у самому процесі вироблення цілей за умови, що підлеглі обґрунтовують їх важливість і напруженість.
- 10 Мені як керівнику доводиться відступати від установленого графіка, щоб організувати в колективі роботу у вихідні чи понаднормово.
- 11 Для забезпечення контролю за виконанням планів і дисципліни вимагаю, щоб підлеглі інформували мене про виконану ними роботу.
- 12 Допускаю, щоб підлеглі встановлювали свій власний темп, режим і порядок виконання роботи, якщо це не позначається негативно на кінцевих результатах.
- 13 Здійснюю керівництво, консультуючи і радячись у розумній мірі з підлеглими.
- 14 Намагаюся підтримувати в колективі певний діловий етикет, стиль відносин і поведінки. Стежу, щоб підлеглі дотримувались їх.
- 15 Планую службове зростання підлеглих так, щоб люди знали перспективи свого просування й умови, необхідні для цього.
- 16 Вважаю, що в умовах НТП кращі результати у виробництві й управлінні (якість, надійність, точність і т. д.) досягаються, коли людина чи колектив працює в умовах примусового режиму (за типом конвеєра), що задається ззовні машинами, технологією чи загальною організацією трудового процесу.
- 17 У роботі колективу, яким я керую, бувають збої, аврали.
- 18 Інформую колектив про події, що відбуваються в ньому, і про загальний стан справ у системі управління.
- 19 Підтримую свій зовнішній вигляд, одяг, порядок у кабінеті, манери поведінки на належному рівні.
- 20 Оплата і стимулювання праці в колективі здійснюються відповідно до реального внеску кожного в загальний результат.

- 21 Як керівник я впроваджую в життя довгострокову кадрову політику (дотримуюсь на практиці чітко визначених, відомих колективу принципів наймання працівників, просування по службі, звільнення).
- 22 Аналізуючи роботу своїх підлеглих, доходжу висновку, що вони недостатньо знаючі і вмілі працівники, у них не вистачає ініціативи, діловитості й інших необхідних якостей.
- 23 В управлінні використовую особистий позитивний приклад як засіб впливу на підлеглих та для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.
- 24 У колективі, яким я керую, бувають конфлікти.
- 25 Створюю умови, при яких підлегли мають сприятливі можливості висловлювати свою думку і впливати на управлінський процес.
- 26 В управлінні використовую делегування повноважень (залишаю за собою рішення лише найбільш важливих питань, а другорядні передаю на нижчі рівні).
- 27 Читаю книги й інші публікації про те, як працювати з людьми в процесі управління.
- 28 Як керівник дотримуюсь на практиці відомих мені теоретичних і прикладних рекомендацій з роботи з людьми.
- 29 Вважаю, що для підвищення віддачі від людей у сфері управління провідну роль мають відігравати організаційно-технічні фактори (технічні засоби, накази, регламенти, інструкції тощо), а на другому плані повинні знаходитися соціально-психологічні (довіра, морально-психологічний клімат, свідомість тощо).
- 30 Виробничі результати колективу, яким я керую, бувають високими.
- 31 Як керівник я створюю умови для забезпечення фізичного здоров'я підлеглих на роботі й у побуті, спонукаю їх зміцнювати своє здоров'я.
- 32 Для забезпечення високих виробничих результатів створюю в колективі умови для прояву творчості, новаторства, ініціативи.
- 33 Вимагаю від підлеглих точних обґрунтувань при формуванні виробничих планів і заходів щодо вдосконалення виробництва й управління.

- 34 Заради виробничої необхідності доводиться відсувати на другий план вирішення таких питань розвитку колективу, як аналіз і поліпшення соціально-психологічного клімату, підтримка загального порядку організації праці тощо.
- 35 Докладаю зусиль, щоб домагатися від підлеглих забезпечення високої трудової дисципліни і виконання прийнятого розпорядку дня.
- 36 Робота колективу здійснюється на основі чіткого балансу прав, обов'язків, функцій, відповідальності та їх справедливого розподілу між підрозділами і членами колективу.
- 37 Для досягнення високих виробничих результатів у колективі здійснюється професійне навчання і заохочується самостійна робота з підвищення кваліфікації.
- 38 Як керівник я приділяю велику увагу контролю за діями підлеглих, підтримці високого темпу і якості їх роботи.
- 39 Стиль керівництва, якого я дотримуюся, впливає на поведінку членів колективу, їх ставлення до роботи і загальний соціально-психологічний клімат.
- 40 Стиль керівництва, якого я дотримуюсь, впливає на виробничі результати колективу.

Підрахунок результатів

1. У Вашому опитному листі мають бути проставлені в квадратах відповіді на всі 40 запитань.

2. Обведіть колом порядкові номери таких позицій Вашого опитного листа: 7, 10, 16, 17, 22, 24, 29, 34.

3. Поставте по одиниці (1) поруч з тими обведеними порядковими номерами, на які Ви відповіли “рідко” – Р чи “ніколи” – Н.

4. Також поставте по одиниці поруч з тими необведеними порядковими номерами, на які Ви відповіли “систематично” – С або “часто” – Ч.

5. Тепер обведіть колом уже не порядкові номери, а ті одиниці, що Ви поставили поруч з такими порядковими номерами опитного листа: 1, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 39. Якщо поруч з якимись номерами одиниця не стоїть, то обводити нічого не треба.

Кількісні результати оцінювання

Л	П	С _Л	С _П
		%	%

6. Підрахуйте кількість обведених одиниць і запишіть у таблицю: Л = ____.

7. Підрахуйте кількість необведених одиниць і також запишіть у таблицю: П = ____.

8. Нанесіть отримані значення Л і П на відповідні осі графіка (див. рис.).

Проведіть з цих точок перпендикуляри до осей і знайдіть точку перетину цих перпендикулярів між собою на графіку.

9. Обчисліть потім значення: С_Л = Л × 5 = ____; С_П = П × 5 = ____.
Також внесіть значення С_Л і С_Д у таблицю.

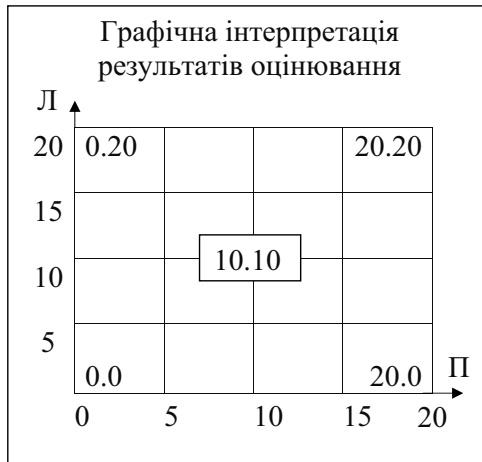


Рис. Графічна інтерпретація результатів оцінювання

Інтерпретація результатів оцінювання

Значення Л кількісно відображає Вашу орієнтованість у процесі керівництва на формування і підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, на “людські відносини”, на людей.

Значення П кількісно відображає Вашу орієнтованість на досягнення виробничих цілей, опору на формальну організацію і владу керівника.

Та чи інша точка перетину перпендикулярів, проведених на графіку від отриманих Вами значень Л і П, указує на конкретне

значення кількісної оцінки стилю Вашого керівництва. Ця оцінка лежить у межах таких чотирьох крайніх (екстремальних) стилів ближче до якогось із них.

Стиль 0.0. (дестабілізаційний). При цьому типі стилю керівник виявляє дуже мало турботи як про досягнення цілей власного виробництва, так і про створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Фактично керівник усунувся від роботи, пустив все на самоплив і просто проводить час, передаючи інформацію від своїх керівників підлеглим і навпаки.

Стиль 20.20 (артільний). Це ідеальний стиль керівництва. У керівника з таким стилем рівномірно і максимально виявляються орієнтованість на досягнення високих виробничих результатів і на турботу про створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Такий стиль, як правило, дає можливість домагатися успішного вирішення виробничих завдань у поєднанні з умовами для найбільш повного розкриття творчих здібностей членів колективу.

Стиль 20.0. (орієнтований на завдання). Цей тип стилю належить найчастіше керівникам-автократам, які піклуються тільки про роботу, про виконання виробничо-господарських завдань, ігноруючи людський фактор, особистість працівника, думку колективу. Нерідко такий керівник перетворюється в “підганяйла” та діє за принципом “давай-давай”, що згодом зживає себе настільки, що перестає давати успіх і в досягненні виробничих цілей.

Стиль 0.20. (общинний, орієнтований на колектив). При такому стилі керівник дуже мало піклується про виробництво, якщо взагалі піклується про нього. Вся увага керівника тут спрямована на підтримку і збереження гарних, приятельських стосунків з підлеглими. Створюється такий соціально-психологічний клімат, де всі розслаблені, дружні. І цей психологічний комфорт обволікає колектив, відсуваючи на другий план вирішення виробничо-господарських завдань. У кінцевому підсумку така орієнтація на людські стосунки не тільки ускладнює досягнення виробничих результатів, а й призводить до підриву зсередини сформованого затишного соціально-психологічного клімату. Це може призвести до втрати керівником авторитету лідера.

Стиль 10.10. (половинчатий). Належить керівникам, що виявляють рівною мірою обмежену турботу як про досягнення високих виробничих результатів, так і про потреби людського хара-

ктеру, що наявні у працівників. Вони домагаються середніх досягнень за обома складовими стилю керівництва, середніх, але не видатних.

Якщо Л і П відображають орієнтованість Вашого стилю за відповідними складовими в абсолютних одиницях, то відносні значення представлені величинами Сл і Сп. Вони показують, який відсоток від ідеалу в термінах орієнтації на людей і виробництво являє собою Ваш стиль управління колективом. В ідеальному випадку (стиль 20.20) кожна з них дорівнює 100%.

Оцініть Ваші фактичні значення. Скільки Вам не вистачає до ідеалу? За якими складовими стилю керівництва Вам належить удосконалюватися? Радимо провести тестування серед підлеглих Вам керівників. Порівняйте їх результати з Вашими. Як Ви вважаєте, чи впливає Ваш стиль керівництва на їх лінію поведінки?

Джерело: А.В. Жуплев. Стиль руководства // ЭКО. – 1998. – № 3. – С. 211–218.

“ЧИ ЛОЯЛЬНІ ВИ ДО ПІДЛЕГЛИХ?”

Відповідайте на запитання “ТАК” чи “НІ”.

1. Критикуючи, Ви прагнете переконати тих, хто помиляється, чи “відшмагати” їх, щоб “надалі не кортіло”?
2. Чи маєте Ви потребу в повному контролі за всім, що відбувається у Вашій організації?
3. Чи вимагаєте Ви, щоб майже всі заходи були Вами завізовані?
4. Чи не занадто тривалі Ваші виступи на нарадах?
5. Чи маєте Ви звичку безоглядно атакувати супротивників, щоб заперечити їх аргументи?
6. Чи маєте Ви потребу запитувати? Чи швидко Ви доходите до суперечки в будь-якій дискусії?
7. Чи уникають оточуючі розмов з Вами про свої задуми?
8. А якщо обговорюють, то чи не ведуть вони розмови із самого початку в оборонному або атакуючому ключі?
9. Чи дуже важливі для Вас зовнішні символи високого становища і влади?
10. Чи ухиляєтесь Ви від відповідальності у разі будь-якої невдачі?

11. Чи охоче Ви йдете на надання іншим тих самих привілеїв чи символів влади, які маєте самі?

12. Чи не занадто часто Ви використовуєте займенник “Я”, розповідаючи про свою діяльність?

13. Чи захоплюються Ваші підлеглі Вашою рішучістю і кваліфікацією або тим, що у Вашій організації і з Вашою підтримкою вони самі можуть бути рішучими і постійно підвищувати свою кваліфікацію?

14. Чи слухаєте Ви з гіркотою і розчаруванням, коли люди говорять про Вас стримано і з холодком, тоді як Вам дуже хочеться, щоб вони Вас любили?

15. Чи вважаєте Ви себе безперечно більш компетентним, ніж Ваші колеги і керівники? Чи натякаєте Ви їм на це своєю поведінкою?

Ключ до тесту “Чи лояльні Ви до підлеглих?”

Якщо Ви відповіли позитивно хоча б на три з п'ятнадцяти запитань, то, можливо, деякі “жорсткі” грані Вашого характеру оточуючі сприймають дуже болісно.

Якщо Ви дали шість позитивних відповідей, то дуже ймовірно, що Ваші відносини з колегами більш напружені, ніж Вам хотілося б.

Про більшу кількість “так” нічого й говорити. Треба тільки підкреслити, що позитивна відповідь на кожне з цих запитань ще ні про що не свідчить. Лише в комплексі вони змальовують профіль “жорсткого” лідера.

Джерело: Левинсон Г., Липсиц И.В. Лояльні ли Вы к подчиненным // ЭКО. – 1981. – № 7.

“КОМПЛЕКС ЗАГРОЗЛИВОГО АВТОРИТЕТУ”

Подумайте та відзначте для себе ту букву, яка стоїть біля відповіді, що найбільше відповідає Вашим особистим переконанням (поглядам):

1. Можу сказати про себе, що я виконую свої обов'язки настільки добре, наскільки це можливо.

А – завжди;

Б – як правило;

В – інколи;

Г – ніколи.

2. До цього часу мені вдавалося чітко передбачити важливі для мого підприємства явища, події та навіть інциденти.

А – завжди;

Б – як правило;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

3. Головною причиною невдач, які іноді трапляються в моїй роботі, є погане ставлення або дурість частини моїх підлеглих.

А – завжди;

Б – як правило;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

4. Я визнаю право на критику, але хочу відзначити, що більшість моїх критиків не мають морального права висувати проти мене обвинувачення.

А – визнаю повністю;

Б – згоден частково;

В – скоріше не згоден;

Г – взагалі не згоден.

5. Багатьом співробітникам “плювати” на мої невдачі.

А – правильно;

Б – частково правильно;

В – скоріше неправильно;

Г – зовсім неправильно.

6. Люди, які хочуть мене повчати, мають самі спочатку багато чому навчитися.

А – згоден повністю;

Б – згоден частково;

В – скоріше не згоден;

Г – зовсім не згоден.

7. Згода з думкою підлеглих є ознакою слабкості керівника.

А – згоден повністю;

Б – згоден частково;

В – скоріше не згоден;

Г – зовсім не згоден.

8. Я тверезо та об’єктивно оцінюю самого себе.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

9. Я ціную справедливу критику, але маю сказати, що ті, хто критикував мої рішення, виявляли злу волю і зневагу.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

10. Я можу безпомилково оцінити ставлення моїх підлеглих до мене.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

11. Не слід поступатися підлеглим, оскільки це підриває авторитет керівника.

А – згоден повністю;

Б – згоден частково;

В – скоріше не згоден;

Г – зовсім не згоден.

12. Я намагаюся зберегти критичне ставлення до себе, але можу сказати, що приймаю правильні рішення.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

13. Істинно компетентна людина може покладатися виключно на свою думку.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

14. Мене нервує нелояльність людей, які привселюдно виступають проти моїх розпоряджень.

А – завжди;

Б – взагалі;

В – інколи;

Г – майже ніколи.

15. Я ціную прямоту та самостійність моїх підлеглих, але вважаю, що вони мають виконувати мої накази без дискусій.

А – згоден повністю;

Б – згоден частково;

В – скоріше не згоден;

Г – зовсім не згоден.

Я. Рейковський

Ключ до тесту “Комплекс загрозливого авторитету”

Підрахуйте відповіді.

Якщо у Вас явно переважають відповіді “А”, будьте обережні: “комплекс загрозливого авторитету” може стати Вашою хворобою.

Якщо у Вас явно переважають відповіді “Б”, то можна визнати, що Ви дуже обережні, але не можна виключити у Вас схильність до цієї хвороби.

Якщо у Вас явно переважають відповіді “В”, то Ви займаєте відносно своїх підлеглих занадто оборонну позицію.

Якщо у Вас явно переважають відповіді “Г”, то, найімовірніше, Ви не підходите для ролі “авторитета”.

Якщо жоден із типів відповідей не отримав у Вас явної переваги, то це означає, що запропонований тест не може Вас змалювати досить точно.

Лікувати “комплекс загрозливого авторитету” вкрай важко, а тому найбільш ефективними тут є профілактичні дії, заходи, які має прийняти сам керівник. Щоб уникнути цієї “хвороби”, йому необхідно створити в колективі клімат здорового критицизму, заснованого на діловому, принциповому аналізі ситуації, у якій діє організація.

Ми не випадково застосували термін “здоровий критицизм”, оскільки не будь-який критицизм відносно “авторитетів” слід схвалювати. Ми маємо пам’ятати, що “авторитети” – це цінне надбання організації, а не тільки самої особистості, і підривати їх настільки ж шкідливо, як і допустити, щоб вони “захворіли”

“ЧИ ВМІСТЕ ВИ ВЕСТИ ДІЛОВЕ ОБГОВОРЕННЯ?”

Умови роботи з тестом:

До кожного запитання поставте бал, залежно від своєї відповіді:

1) “так” – 5 балів;

- 2) “не зовсім так” – 4 бали;
- 3) “іноді” – 3 бали;
- 4) “рідко” – 2 бали;
- 5) “ніколи” – 1 бал.

1. Даю підлеглим потрібні доручення навіть у тому випадку, якщо існує небезпека, що у разі їх невиконання критикувати будуть мене.

2. У мене завжди багато ідей і планів.

3. Я дослухаюся до зауважень інших.

4. Мені в основному вдається навести логічно правильні аргументи при обговореннях.

5. Я налаштовую співробітників на те, щоб вони вирішували свої завдання самостійно.

6. Якщо мене критикують, то я захищаюся, незважаючи ні на що.

7. Коли інші наводять свої доводи, я завжди дослухаюся.

8. Для того, щоб провести якийсь захід, мені доводиться будувати плани заздалегідь.

9. Свої помилки я переважно визнаю.

10. Я пропоную альтернативи до пропозицій інших.

11. Захищаю тих, у кого є труднощі.

12. Висловлюю свої думки з максимальною переконливістю.

13. Мій ентузіазм заразливий.

14. Я беру до уваги погляди інших і намагаюся включати їх до проекту рішення.

15. Зазвичай я наполягаю на своїй точці зору і гіпотезах.

16. Я з розумінням вислуховую й агресивно висловлювані контраргументи.

17. Ясно виражаю свої думки.

18. Я завжди зізнаюся в тому, що не всіх знаю.

19. Енергійно захищаю свої погляди.

20. Я намагаюся розвивати чужі думки так, начебто вони були моїми.

21. Завжди продумую те, що могли б відповісти інші, і шукаю контраргументи.

22. Я допомагаю іншим порадою щодо того, як організувати свою працю.

23. Захоплюючись своїми проектами, я зазвичай не турбуюся про чужі роботи.

24. Я дослухаюся і до тих, хто має погляди, що відрізняються від моїх.

25. Якщо хтось згодний з моїм проектом, то я не здаюся, а шукаю нові шляхи, як переконати іншого.

26. Використовую всі засоби, щоб змусити погодитися зі мною.

27. Відкрито говорю про свої надії, побоювання й особисті труднощі.

28. Я завжди знаходжу, як полегшити іншим підтримку моїх проектів.

29. Я розумію почуття інших людей.

30. Я більше висловлюю власні думки, ніж вислуховую чужі.

31. Перш ніж захищатися, я завжди вислуховую критику.

32. Викладаю свої думки системно.

33. Я допомагаю іншим одержати слово.

34. Уважно стежу за суперечностями в чужих міркуваннях.

35. Я змінюю погляди для того, щоб показати іншим, що стежу за ходом їх думок.

36. Як правило, я нікого не перериваю.

37. Не вдаю, що впевнений у своїх поглядах, якщо це не так.

38. Я витрачаю багато енергії на те, щоб переконати інших, як їм потрібно правильно чинити.

39. Виступаю емоційно, щоб надихнути людей на роботу.

40. Прагну, щоб при підведенні підсумків виявляли активність і ті, хто рідко просить слова.

Ключ до тесту “Чи вмієте Ви вести ділове обговорення?”

Додайте бальні оцінки, поставлені Вами навпроти тверджень 1, 3, 5, 7, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36, 37 і 40 і позначте суму через А (вона має знаходитися в інтервалі від 20 до 100). Для одержання суми В додайте бали, що стоять біля тверджень 2, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 38, 39. Ця величина також має знаходитися в інтервалі від 20 до 100.

Результати цього тесту показують Вам, якою є Ваша поведінка на нарадах: дипломатичною чи авторитарною. Якщо сума А

принаймні на 10 балів перевищує суму В, то переважна більшість людей повинна вважати Вас гарним дипломатом; якщо ж сума як мінімум на 10 балів більша за суму А, то ведете дискусію авторитарно, владно і безцеремонно. Якщо ж обидві суми різняться менше, ніж на 10 балів, то Ваша поведінка не має однозначної оцінки в колективі. Вона може бути як позитивною, так і негативною, залежно від обставин.

Допустимо, Ваш стиль поведінки визначений за допомогою цього тесту однозначно. У такому випадку дипломатичний стиль означає, що у Вас є прагнення врахувати думку інших і переконатися в тому, що Ваші власні ідеї узгоджуються з думками співробітників. При цьому неминучі компроміси, зате учасники наради переконуються, що й вони беруть участь у прийнятті рішення, що їх співробітництво Вам як керівнику небайдуже. В усіх з'являється бажання “тягти в один бік”.

Авторитарні учасники наради прагнуть “протягти” свої ідеї і проекти, не звертаючи уваги на оточуючих. Вони діють агресивно, динамічно, напористо, а найчастіше і самовпевнено. У їх партнерів по нараді рідко з'являється можливість висловитися. Вони ніби заганані в кут. При авторитарному веденні наради керівник упевнено тримає кермо влади, подає безліч пропозицій, повідомляє багато нової інформації і формулює свою думку категорично, не допускаючи ніяких заперечень. Він не домагається загальної згоди, не прагнучи зробити рішення спільною справою, не шукає підтримки, необхідної для його реалізації.

Вибір способу поведінки залежить від поставлених Вами цілей, а також від конкретної ситуації, у якій Ви будете проводити ту чи іншу нараду або бесіду.

Дипломатія у спілкуванні доречна в таких випадках:

- коли достатньо часу, щоб обговорити всі доводи;
- рішення буде успішно впроваджено тільки тоді, коли його визнають усі учасники обговорення;
- учасники наради розуміють проблему і знають варіанти її вирішення;
- виникли значні розбіжності і необхідно наполегливо переконати незгодних у правильності прийнятого рішення.

Авторитарна поведінка припустима, якщо з якихось причин не можна звернутися до допомоги партнерів ні при творчому роз-

гляді цього питання, ні при наступному його впровадженні. Це буває, коли:

- справа полягає тільки в тому, щоб у сформованих обставинах якнайшвидше прийняти рішення;
- можна не звертати уваги на психологічний клімат у колективі.

Психологи, які працюють на підприємствах, підтверджують, що обидва стилі поведінки – дипломатичний і авторитарний – можуть приводити до успіху. Але все-таки авторитарне ведення наради варто зарахувати до небажаних винятків, особливо якщо з її учасниками працювати і надалі, бо інакше вже не допоможе ніяка дипломатія.

Джерело: ЭКО. – 1982. – № 11.

“ЧИ ВМІЄТЕ ВИ ПРАЦЮВАТИ З ДОКУМЕНТАЦІЄЮ?”

Завдання: підрахуйте набрані вами бали за кожну відповідь: “цілком справедливо” оцінюється 3 бали, “мабуть, справедливо” – 2 бали, “не зовсім так” – 1 бал, “зовсім не так” – 0 балів. Підсумувати бали треба окремо по чотирьох групах питань.

	Цілком справедливо	Мабуть, справедливо	Не зовсім так	Зовсім не так
1	2	3	4	5
<p>Група 1. Коли в мене багато нагальної роботи, я часто відкладаю нові папери вбік. Коли я не надто завантажений іншими справами, я опрацьовую велику кількість паперів самостійно. Я сам розбираю кореспонденцію, тому що більше з цим ніхто не справиться, а вигляд непрочитаних паперів мене дратує.</p> <p>Група 2. Мені доводиться переборювати внутрішній опір, коли я доручаю підлеглим підготувати за себе важливий документ. Велику частину документації з менш важливих питань готують мої підлеглі. Я звертаюся за допомогою до інших тільки тоді, коли можливість службових неприємностей стає дуже реальною.</p>				

1	2	3	4	5
<p>Група 3. Мене дратує, що доводиться витратити час на паперову рутину, і коли я зайнятий, то папери відсуваю убік. Я не вважаю себе зобов'язаним відповідати на кожен папірець, адресований мені. Я не вважаю, що обсяг і характер службового переписування відображають успішність моєї роботи і моє становище в нашій організації.</p> <p>Група 4. Коли я стикаюся з кризовою ситуацією, мені бракує часу, щоб зафіксувати її в документах. Лише думка про можливі неприємності може змусити мене дописати службову доповідь. Поки в мене є більш важливі справи, я відкладаю рутинну документацію убік.</p>				

Ключ до тесту “Чи вмієте Ви працювати з документацією?”

Якщо Ви набрали по першій групі 7 і більше балів, то Ви, найімовірніше, “супервиконавець”, а тому схильні робити самі більшу частину паперової роботи, ніж це необхідно, недовантажуючи своїх підлеглих. Якщо до того ж Ви набрали чимало балів (5 і більше) по четвертій групі, то Вам властиві ще й риси “марудника”. Це означає, що Ваша репутація і кар’єра – під загрозою. Щоправда, декому з вищого начальства подобається Ваша постійна зайнятість, але ярлик “справжнього служачки” аж ніяк не гарантує просування по службі і поваги колег і підлеглих.

Якщо Ви набрали 7 і більше балів по другій групі, то Ви, найімовірніше, “розпасувальник”. Звичайно, делегування обов’язків – одне з найважливіших правил сучасної науки про управління. Воно може значно полегшити Вам роботу, звичайно, за умови, що делегувати правильно. Тим часом багато подібних керівників, захоплюючись делегуванням, забувають про необхідність постійно вчити і контролювати тих, кому вони передають ті чи інші завдання. Це нерідко ставить під удар їх самих. Адже в кінцевому підсумку за всіх несе відповідальність керівник. Звичайно, помиляючись і забуваючи, Ви поступово опануєте мистецтво делегу-

вання, а щоб скоротити шлях до опанування ним, вивчіть літературу з питань управління.

Якщо Ви набрали 7 і більше балів по третій групі, то виходить, що Вам притаманні риси “антибюрократа” і Ви схильні ігнорувати важливість паперової роботи. Такі звички можуть дорого коштувати, якщо у Вашої організації обсяг паперової роботи великий і їй надається великого значення. Тому Вам варто або переглянути своє ставлення до “папірців”, або пошукати собі місце в організації, де паперової роботи менше.

Нарешті, якщо по четвертій групі Ви набрали 3 бали і менше, то Ви ставитеся до паперової роботи не надто серйозно, не забуваючи, що є важливіші справи, що потребують Вашої особистої присутності. Якщо ж Ви набрали по цій групі 7 і більше балів, то виходить, що у Вас, навпаки, занадто багато від “марудника” і Ви приречені постійно вислуховувати докори начальства за затримку різних документів. Виручити Вас можуть лише більш диференційований підхід до вхідної документації і більш широке використання делегування.

Ну а якщо кількість балів, набраних Вами по всіх чотирьох групах питань, приблизно однакова і коливається в межах 3–5, то це можна вважати свідченням розумного ставлення до паперової роботи і відсутності у Вас яскраво виражених рис “паперових невдах”.

Це, звичайно, приємно, але все-таки справлятися з тим обсягом паперів, які до Вас надходять щодня, все одно важко. Що ж, подивимося, чи можна взагалі скоротити документообіг.

Джерело: Липсиц И. Умеете ли Вы работать с документацией // ЭКО. – 1983. – № 7.

“ЧИ ВМІЄТЕ ВИ СЛУХАТИ?”

Умови роботи з тестом: якщо ситуація викликає роздратування, тоді ставимо 4%, якщо не дуже – 1–3%, зовсім не викликає роздратування – 0%.

№ з/п	Варіанти ситуацій	Ситуації, що викликають прикрість та роздратування
1	2	3
1	Співрозмовник не дає мені шансу висловитися, я маю що сказати, але не маю можливості вставити слово	

1	2	3
2	Співрозмовник постійно перериває мене під час розмови, бесіди	
3	Співрозмовник ніколи не дивиться в очі під час розмови, і я не впевнений, чи слухають мене	
4	Розмова з таким партнером часто викликає почуття пустої трати часу	
5	Співрозмовник постійно метушиться: олівець чи папір його займають більше, ніж мої слова	
6	Співрозмовник ніколи не посміхається. У мене виникає почуття незручності та тривоги	
7	Співрозмовник завжди відволікає мене питаннями та коментарями	
8	Щоб я не висловлював, співрозмовник завжди охолоджує мій запал	
9	Співрозмовник завжди намагається спростувати мене	
10	Співрозмовник перекручує мої слова та вкладає в них інший зміст	
11	Коли я ставлю запитання, то співрозмовник змушує мене захищатися у відповідь	
12	Іноді співрозмовник перепитує мене, роблячи вигляд, що не розчув	
13	Співрозмовник, не дослухавши до кінця, перериває мене тільки для того, щоб погодитися	
14	Співрозмовник при розмові зосереджено займається сторонніми справами: грається сигаретою, протирає скло окулярів та ін., і я твердо впевнений, що він при цьому неухважний	
15	Співрозмовник робить висновки за мене	
16	Співрозмовник завжди намагається вставити слово в мою розповідь	
17	Співрозмовник дивиться на мене дуже уважно, не моргаючи	
18	Співрозмовник дивиться на мене так, ніби оцінює. Це мене бентежить	
19	Коли я пропоную що-небудь нове, то співрозмовник говорить, що він думає так само	
20	Співрозмовник переграє, показуючи, що цікавиться бесідою, занадто часто хитає головою, "окає", підтакує	
21	Коли я говорю про серйозне, то співрозмовник вставляє гумористичні історії, жарти, анекдоти	
22	Співрозмовник часто дивиться на годинник під час розмови	
23	Коли я захожу до кабінету, то він кидає всі справи та увагу звертає на мене	
24	Співрозмовник поводить себе так, наче я заважаю йому робити щось важливе	
25	Співрозмовник вимагає, щоб усі погоджувались із ним. Кожне його висловлювання завершується запитанням: "Ви також так гадаєте?" або "Ви не згодні?"	

Ключ до тесту “Чи вмієте Ви слухати?”

Підведемо підсумки: підрахуємо відсотки. Так, відсоток ситуацій, що викликають у Вас осад та роздратування, становить:

70–100% – Ви поганий співрозмовник. Вам необхідно працювати над собою та вчитися слухати.

40–70% – Ви маєте деякі недоліки. Ви критично ставитеся до висміювань. Вам ще не вистачає деяких достоїнств доброго співрозмовника: уникайте поспішних підсумків, не загострюйте уваги на манері говорити, не прикидайтесь, шукайте прихований зміст розповіді, не монополізуйте розмови.

10–40% – Ви добрий співрозмовник, але іноді не приділяєте партнеру повної уваги. Повторюйте ввічливо його вислови, дайте йому час повністю розкрити свою думку, пристосовуйте свій темп мислення до його розмови і можете бути впевнені, що спілкуватись з ним Вам буде ще приємніше.

0–10% – Ви гарний співрозмовник, вмієте вислухати. Ваш стиль спілкування може стати прикладом для оточуючих.

Джерело: І. Новиков. Умеете ли Вы слушать? // ЭКО. – 1992. – № 11.

“ЧИ ВМІЄТЕ ВИ ВЕСТИ ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ ТА ПРОДУКТИВНО ПРАЦЮВАТИ?”

Умови до тесту: виберіть Ваш варіант.

I. Якщо вранці Вам треба вставати раніше, Ви:

- 1) заводите “будильник”;
- 2) довіряєте внутрішньому голосу;
- 3) покладаєтеся на випадок;

II. Прокинувшись вранці, Ви:

- 1) відразу підскакуєте з ліжка і беретеся до справ;
- 2) встаєте неспіхом, робите легку гімнастику і тільки потім починаєте збиратися на роботу;
- 3) ще декілька хвилин продовжуєте ніжитися під ковдрою.

III. З чого складається Ваш звичайний сніданок?

- 1) з кави або чаю з бутербродом;
- 2) з м'ясної страви та кави або чаю;
- 3) взагалі не снідаєте вдома і відкладаєте більш ситний сніданок десь на 9 годин.

IV. Який варіант робочого розпорядку Ви хотіли б мати?

- 1) необхідність точного приходу на роботу в один і той самий час;
- 2) прихід в діапазоні плюс-мінус 30 хвилин;
- 3) гнучкий графік.

V. Ви хотіли б, щоб тривалість обідньої перерви надавала можливість:

- 1) встигнути поїсти в їдальні;
- 2) неспішаючи поїсти та ще спокійно випити філіжаночку кави;
- 3) поїсти та ще трохи відпочити.

VI. Як часто в метушні службових справ та обов'язків у Вас видається можливість пожартувати та посміятися з колегами?

- 1) щодня;
- 2) інколи;
- 3) рідко.

VII. Якщо на роботі Ви виявляєтеся втягнутим у конфліктну ситуацію, як Ви намагаєтесь її вирішити:

- 1) довгими дискусіями;
- 2) флегматичним відстороненням від суперечок;
- 3) ясним викладом своєї позиції та відмовою від суперечок.

VIII. Чи надовго Ви зазвичай затримуєтеся на роботі?

- 1) не більше ніж на 20 хвилин;
- 2) близько 1 години;
- 3) більше ніж 1 година.

IX. На що Ви зазвичай витрачаєте свій вільний час?

- 1) суспільну роботу;
- 2) хобі;
- 3) домашні справи.

X. Що означає для Вас зустріч з друзями та прийом гостей:

- 1) можливість збадьоритися і відволіктись від клопотів;
- 2) втрата часу та грошей;
- 3) неминуче зло.

XI. Коли Ви лягаєте спати?

- 1) завжди в один і той самий час;
- 2) за настроєм;
- 3) після того, як закінчу всі справи.

XII. Як Ви використовуєте свою відпустку?

- 1) всю одразу;
- 2) частину – влітку, а частину – взимку;
- 3) по 2–3 дні, коли накопичується багато справ.

XIII. Яке місце займає спорт у Вашому житті?

- 1) обмежується роллю вболівальника;
- 2) робите зарядку на свіжому повітрі;
- 3) вважаєте, що повсякденне та домашнє навантаження для Вас достатнє.

XIV. За останні 14 днів Ви хоча б раз:

- 1) танцювали;
- 2) займались фізичною працею або спортом;
- 3) пройшли пішки не менше ніж 4 км.

XV. Як Ви проводите літню відпустку?

- 1) пасивно відпочиваєте;
- 2) фізично працюєте, наприклад, у садку;
- 3) гуляєте та займаєтесь спортом.

XVI. Ваше честолюбство виявляється в тому, що Ви:

- 1) за будь-яку ціну намагаєтесь досягти свого;
- 2) сподіваєтесь, що Ваша старанність обов'язково дасть свої плоди;
- 3) натякаєте оточуючим на Вашу істинну цінність.

Ключ до тесту “Чи вмієте Ви вести здоровий спосіб життя та продуктивно працювати?”

Знайдіть у таблиці оцінки для кожної з Ваших відповідей та підрахуйте їх.

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
1	30	10	20	0	0	30	0	30	10	30	30	20	0	30	0	0
2	20	30	30	10	10	20	10	20	0	0	30	30	30	30	20	30
3	0	0	0	20	30	0	30	0	30	0	0	0	0	30	30	10

400–480 балів. Ви набрали майже максимальну суму балів і можна сміливо сказати, що Ви вмієте жити. Ви добре організували режим праці та ефективного відпочинку, що, безумовно, позитивно позначиться на результаті Вашої службової діяльності. Не бійтесь, що регламентованість Вашого життя надасть йому монотонності, навпаки, збережені сили та здоров'я зроблять його різноманітним і цікавим.

280–400 балів. Ви наближаєтесь до ідеалу, хоча й не досягли його. У будь якому разі Ви опанували, мистецтвом відновлювати свої сили і при найскладнішій роботі. Важливо, щоб Ваша службова діяльність та сімейне життя надалі залишались врівноваженими, без “стихійних лих”. Але у Вас ще є резерви для підвищення продуктивності за рахунок більш розумної організації своєї роботи, відповідно до особливостей Вашого організму.

160–280 балів. Ви “середнячок”, як і більша частина людей, і якщо Ви й надалі будете жити в такому самому режимі, а краще сказати, в такій “запарці”, то Ваші шанси дожити до пенсії у добром здоров'ї невеликі. Рушайте, поки не пізно, адже час працює проти Вас. У Вас є всі передумови, щоб змінити свої шкідливі звички. Прийміть нашу пораду як застереження друга та не відкладайте профілактику на завтра.

Менше ніж 160 балів. Чесно кажучи, Вам не позаздриш. Якщо Ви вже скаржитесь на якісь недуги, особливо серцево-судинної системи, то можете сміливо звинувачувати в них лише свій спосіб життя. Гадаємо, що й на роботі у Вас справи йдуть не краще. Вам вже не обійтися кількома помахами рук вранці. Потрібна порада спеціаліста – лікаря-гігієніста або психолога. Але краще, якщо Ви самі знайдете в собі сили перебороти нинішню життєву кризу, поки ще не пізно повернути здоров'я.

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕСТИ

Тести розробили фінські вчені:
І. Ніссенен і Е. Воцтілайнен

“ЧИ ЕФЕКТИВНО ВИ ПРАЦЮЄТЕ?”

Прочитайте уважно тест і дайте відповіді на запитання “так” чи “ні”. Ці запитання переважно стосуються роботи керівника, але можуть становити інтерес і для інших осіб.

1. Чи прагнете Ви постійно працювати в співробітництві з іншими людьми?
2. Чи пам’ятаєте Ви імена людей, з якими зустрічалися?
3. Чи висловлюєте Ви свою подяку підлеглому (колезі) за кожну добре виконану роботу?
4. Чи дякуєте Ви працівнику у присутності його колег по роботі?
5. Чи критикуєте Ви своїх підлеглих наодинці?
6. Чи прагнете Ви знайти в людях гарне?
7. Чи готові Ви до того, щоб відзначити гарну роботу своєї групи (учасника) у доповіді вищому керівництву?
8. Чи сприймають підлегли Ваші вказівки із задоволенням?
9. Чи пояснюєте Ви причини, що змусили Вас приймати те чи інше рішення?
10. Чи залишаєте Ви час для праці собі і підлеглим Вам працівникам?
11. Чи заохочуєте Ви інших до внесення пропозицій, прояву ініціативи і критики, навіть якщо вона спрямована проти Вас?
12. Чи виявляють інші довіру до Ваших пропозицій?
13. Чи знаєте Ви, як можна ефективно використовувати можливості підлеглого Вам персоналу?
14. Чи є у Вас бажання довідатися, чим цікавляться Ваші підлегли?
15. Чи вмієте Ви бути уважним слухачем?
16. Чи готові Ви змінити свою роботу з метою підвищення її ефективності?

17. Чи радитеся Ви з підлеглими перед тим, як прийняти рішення, що стосується їх?

18. Чи намагаєтеся Ви створити гарну групу (ділянку), зокрема, шляхом розповіді про майбутні плани і про те, як думаєте їх виконувати?

19. Чи є у Вас план самовдосконалення роботи принаймні на один рік уперед?

20. Чи існує річний план підвищення кваліфікації персоналу, і якщо такий наявний, то чи відповідає він вимогам часу?

21. Чи вмієте Ви ясно і дохідливо викладати свої думки?

22. Чи дозволяєте Ви собі й іншим членами Вашої групи (команди) робити помилки?

23. Чи чесні Ви стосовно себе?

24. Чи є у Вас бажання звільнити поганого працівника?

25. Чи читаете Ви регулярно не менше ніж три спеціальні журнали?

26. Чи пишите Ви статті в спеціальні видання чи в газету Вашої організації?

27. Чи стежите Ви регулярно за станом свого здоров'я?

28. Чи беретеся Ви із задоволенням за роботу, яка порівняно з виконуваною значно складніша?

29. Чи багато Ви витрачаєте часу на прийняття важких рішень?

30. Чи знаєте Ви, як потрібно проводити бесіду про підпорядкування з питань підвищення ефективності роботи?

31. Чи знаєте Ви, на які питання варто звертати увагу при підборі нових працівників?

32. Чи вмієте Ви грамотно проводити делегування (розподіл) роботи серед своїх співробітників?

33. Чи займаєтеся Ви із задоволенням проблемами, питаннями і турботами своїх підлеглих?

34. Чи прагнете Ви свідомо зберегти певну дистанцію щодо своїх підлеглих?

35. Після того, як рішення прийняте, чи здатні Ви не засмучуватися з приводу його змісту?

Ключ до тесту “Чи ефективно Ви працюєте?”

Визначте на основі поставлених у тесті питань позитивні і негативні сторони в поведінці керівника.

Випишіть для себе гарні сторони своєї поведінки як керівника:

.....
.....
.....

Випишіть для себе риси своєї поведінки як керівника, що потребують виправлення:

.....
.....

Загальна оцінка: якщо на всі запитання відповіді ствердні, то Ви досить ефективно працюєте.

Проаналізуйте такі важливі питання, що мають безпосередній стосунок до ефективності роботи керівника:

1. Якою має бути організація, щоб керівник міг працювати ефективно?

2. Виконує спочатку приємну і знайому роботу, а не найважливішу на цей момент.

3. Не довіряє своїм підлеглим і виконує їх роботу сам, оскільки це, на його думку, швидше.

4. Занадто поважний і не вміє використовувати в інтересах роботи своїх підлеглих.

5. Спрямовує роботу персоналу безпосередньо, замість того, щоб управляти шляхом постановки цілей і завдань, спираючись на самоврядування.

6. Приймає занадто багато рішень за своїх підлеглих, вважаючи, що таким шляхом тримає всі щаблі управління у своїх руках. Насправді ж гальмує розвиток своїх підлеглих у питаннях прийняття рішень і перевантажує себе роботою.

7. Не знає своїх підлеглих і не цікавиться ні їх роботою, ні їх особистими планами на майбутнє.

8. Не хоче чи не вміє розмовляти відверто зі своїми підлеглими.

9. Не вірить у здатності своїх підлеглих.

10. Не визначив порядок терміновості і важливості своїх робіт і не склав плану раціонального використання робочого часу.

Спираючись на власні переконання щодо ефективності роботи керівника, пропонується подумати і над іншими факторами, що гальмують ефективність праці.

Завдання: самі зробіть висновки про себе як про керівника:

.....
.....

Фактори, що знижують ефективність роботи керівника, залежні від підлеглих, які:

1. Не готують належним чином питання, з яким мають намір звернутися до свого начальника, і цим самим заважають йому і віднімають робочий час у начальника й у себе.

2. Боятися самі приймати рішення і постійно звертаються до керівника.

3. Не планують використання свого робочого часу і виконання доручених їм завдань і цим самим заважають плановій роботі керівника (якщо він сам її планує).

4. Не знають точно своїх завдань, повноважень і призначення виконуваної роботи.

5. Не вміють апелювати до свого керівника і беруться за виконання завдань, що їх не стосуються, чи робіт, з якими вони свідомо не справляться.

6. Не вміють розмовляти зі своїм керівником.

7. Не звикли самі розбиратися в отриманих завданнях, а люблять одержувати завжди готові, детальні інструкції від інших, насамперед від керівника.

8. Самі не знають, до чого прагнуть у своєму житті.

9. Не вміють розпоряджатися власним часом і не цінять його.

Завдання:

Зробити висновки про себе як про підлеглого і визначити ті фактори, що, на Вашу думку, впливають на зниження ефективності роботи Вашого керівника. Запишіть їх.

Висновки про себе як про підлеглого:

.....
.....
.....

“ЯК ВИ ПЛАНУЄТЕ РОБОЧИЙ ЧАС?”

На запитання відповідати вдумливо, не поспішаючи. Бажано заздалегідь з усіма запитаннями тесту попередньо не ознайомлю-

ватися. Якщо Ви ствердно відповіли на запитання, то поставте собі 2 бали, “іноді”, “в цілому так” – 1 бал, “ні” – 0 балів. Після того, як Ви відповіли на запитання, підрахуйте бали.

1. Чи плануєте Ви заздалегідь те, що маєте зробити наступного тижня?

2. Чи плануєте Ви свій робочий день?

3. Чи є у Вас перспективний план використання робочого часу хоча б на місяць уперед?

4. Чи плануєте Ви заздалегідь розподіл робіт між окремими працівниками?

5. Чи наявні у Вашому розпорядженні чи у Вашого помічника, секретаря сучасні засоби оргтехніки, необхідні для забезпечення ефективної роботи?

6. Чи вмієте Ви самі ефективно користуватися сучасною оргтехнікою (наприклад, диктофоном)?

7. Завдання Ви готуєте до кінця робочого дня чи зранку, щоб секретар міг оповістити виконавців протягом робочого дня?

8. Чи знає секретар, коли, у якій ситуації чи в який час він може зв'язатися безпосередньо з Вами по телефону чи пропустити до Вас для особистої зустрічі?

9. Чи секретар сам призначає час для Ваших ділових зустрічей?

10. Чи готує Вам секретар питання, документи для відряджень?

11. Чи намічаєте Ви ділову нараду заздалегідь?

12. Чи оповіщає секретар виконавців про час проведення ділових нарад?

13. Чи часто практикуються позачергові наради (позапланові)?

14. Чи прагнете Ви проводити якнайменше різних нарад?

15. Чи намічаєте Ви ділові зустрічі через секретаря?

16. Чи вистачає Вам для проведення ділових зустрічей 10–15 хв робочого часу?

17. Чи починаєте робочий день з тих справ, які можна зробити швидко, залишаючи інші на більш пізніший час?

18. Чи приймаєте Ви з особистих питань у заздалегідь визначений час?

19. Чи прагнете Ви знайти короткі перерви протягом робочого дня?

20. Чи приймаєте Ви рішення швидко?

21. Чи дотримуються підлеглі Вашого розпорядку дня?

22. Чи є Ви гарним прикладом для підлеглих у питаннях пунктуального використання робочого часу?

23. Чи проводять Ваші підлеглі планування свого робочого часу та чи контролюють його використання?

24. Чи проводите Ви дослідження щодо використання свого робочого часу за період 2–4 тижні хоча б один раз на рік?

25. Чи все Вас влаштовує у Вашому розпорядку дня?

Ключ до тесту “Як Ви плануєте робочий час?”

0–20 балів. Ви погано плануєте свій робочий час. Ваш робочий день безсистемний, не передбачуваний. Ви багато чого не встигаєте зробити, робочий день перевантажений позачерговими засіданнями, нарадами, діловими зустрічами. Вам не надають належної допомоги ні Ваші помічники, ні секретар та й оргтехніка, що сприяє плідній роботі на підприємстві (в організації), немає.

21–35 балів. Ваше бажання планувати робочий день, тиждень, працювати системно й організовано іноді досягають мети. Але це буває не часто, тому що занадто багато об’єктивних причин цьому заважає. Постарайтеся задуматися, що конкретніше заважає працювати більш планомірно, без надривів і штурмівщини. Визначивши це, постарайтеся позбутися цих негативних явищ і Ви будете працювати більш вдало.

36–42 бали. З плануванням робочого дня у Вас усе в порядку. Навіть відсутність оргтехніки не заважає Вам працювати організовано, за заздалегідь установленим Вами порядком.

43–50 балів. Ви занадто педантичні. Буквально все у Вас розставлене по полицках. На жаль, Ви не гнучкі в роботі, ніщо не порушує залізний порядок, установлений Вами заздалегідь. Ваш секретар настільки вимуштруваний, що знає Ваші смаки, запити і навіть заздалегідь може визначити, що Вам буде потрібно найближчим часом. Воістину у Вас зразковий секретар. Є й оргтехніка. Однак погано, що нічого, навіть серйозні причини не можуть вивести Вас з рівноваги, змусити працювати поза планом.

Крім того:

Якщо Ви ствердно відповіли на запитання 5, 7, 8, 9, 10, 12, 15, то Ви переключили занадто багато функцій на секретаря, тому що він сам призначає час Ваших ділових зустрічей, готує питання і документацію для відряджень і т. д.

Якщо Ви ствердно відповіли на 5 і 6 запитання, то Ваше підприємство (організація) Вас цілком забезпечує всім необхідним для успішної планованої, регламентованої й у кінцевому підсумку плідної роботи. Якщо Ви позитивно відповіли ствердно на 21 і 23 запитання, то Ваші підлеглі сприяють Вашій роботі, не заважають, не порушують розпорядок дня.

Якщо Ви відповіли ствердно на запитання 19, то Ви навіть при великому завантаженні на роботі зможете надовго зберігати працездатність, тому що короткочасні перерви протягом робочого дня дають змогу відновити сили і заспокоюють нерви. Завжди корисно, особливо в стресових ситуаціях, зупинитися, подумати, зважити всі “за” і “проти”, а потім уже приймати рішення. Цьому ж сприяють короткі перепочинки, коли Ви випили склянку води чи кілька хвилин подивилися у вікно, пройшлися по кабінету, зробили легкі фізичні вправи.

Запам'ятайте, коли людина напружена, вона здатна на необдумані вчинки, від яких постраждає не тільки хтось інший, а й вона сама. Тому коли Ви знаходитеся в невірноваженому стані, постарайтеся пригадати вислів: “Не нашкодь собі сам!”

“ЧИ НЕ ЗАБАГАТО ВИ ПРАЦЮЄТЕ?”

Тест американського психолога Б. Робенса

При відповіді на запитання потрібно відповідати: “ніколи”, “рідко”, “часто”, “постійно”.

Поставте собі бали за відповіді:

“*Ніколи*” – 1 бал.

“*Рідко*” – 2 бали.

“*Часто*” – 3 бали.

“*Постійно*” – 4 бали.

1. Чи любите Ви все влаштовувати самі, замість того, щоб просити інших?

2. Ви нетерплячі, якщо доводиться на когось чекати?

3. Вам не вистачає часу?

4. Ви втрачаєте витримку, якщо Вас перебивають?
5. Ви постійно ганяєтеся “за двома зайцями”?
6. Ви завжди одночасно робите декілька справ?
7. Ви берете на себе дуже велику відповідальність?
8. Ви не знаходите собі місця, якщо не працюєте?
9. Чи дуже для Вас важливо бачити результати своєї праці?
10. Вас більше цікавить результат, ніж сама діяльність?
11. Чи втрачаєте Ви терпіння, якщо щось у кінцевому підсумку не вдається?
12. Ви будете плани на майбутнє, не закінчивши сьогоднішні справи?
13. Ви залишаєтесь на роботі, коли Ваші колеги вже пішли?
14. За будь-яку ціну Ви прагнете до досконалості?
15. Чи підганяєте Ви самі себе до виконання завдань з різними термінами?
16. Ви більше часу проводите на роботі, ніж з сім’єю та друзями?
17. Ви можете “відключитись” тільки за роботою?
18. Чи доводилось Вам забувати про яке-небудь сімейне свято?
19. Ви дуже сердитесь на себе, якщо робите помилки?

Ключ до тесту “Чи не забагато Ви працюєте?”

Від 21 до 42 балів – Ви врівноважена, розважлива людина, удачлива на роботі.

Від 43 до 61 бала – Ви схильні перевантажувати себе. Зверніть на це увагу, щоб дуже швидко не “перегоріти”.

Від 62 до 76 балів – Ви типовий приклад людини, яка працює до сьомого поту.

ПОРАДИ Б. РОБЕНСА

1. Час від часу кажіть “ні”, якщо Вам можуть дати додаткове доручення.
 2. Не намагайтесь усе усунути самі.
 3. Приділяйте більше уваги своїм близьким. Це необхідно і Вам, адже від друзів Ви отримуєте заряд енергії.
 4. Відключайтесь час від часу: дозволяйте собі невелике задоволення – театр або кіно.
 5. Побільше спіть та регулярно займайтесь спортом.
- Джерело: Газета “Ньюс”. – 1996. – № 1. – 4 січня.

ТЕСТИ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ

Тест для залишкового контролю знань з курсу “ЗАГАЛЬНА СОЦІОЛОГІЯ”

Автор: В.О. Халтобін, к.соц.н.,
доцент ГУ “ЗІДМУ”

Правильну відповідь підкреслити

1. Ідеальні типи, аналіз соціальних категорій більшою мірою характерні для соціологічної теорії, розробленої:

- 1.1. П. Сорокіним;
- 1.2. Т. Парсонсом;
- 1.3. Р. Мертоном;
- 1.4. М. Вебером;
- 1.5. О. Ядовим;
- 1.6. Е. Гідденсом;
- 1.7. М. Лебоном.

2. Соціологія конфлікту більшою мірою розроблялася:

- 2.1. С. Спенсером;
- 2.2. Е. Дюркгеймом;
- 2.3. М. Вебером;
- 2.4. Т. Заславською;
- 2.5. В. Танчером;
- 2.6. Р. Дарендорфом;
- 2.7. О. Контом.

3. Інтегральна соціологія – це соціологічний метод:

- 3.1. В. Паніотто;
- 3.2. М. Осипова;
- 3.3. З. Фрейда;
- 3.4. М. Грушевського;
- 3.5. Е. Гідденса;
- 3.6. П. Сорокіна;
- 3.7. Р. Мертона.

4. Соціальна мобільність характеризується:
- 4.1. Переходом особистості і групи з одного місця проживання на інше;
 - 4.2. Постійною зміною прибутків сім'ї;
 - 4.3. Переїздом особистості з країни в країну;
 - 4.4. Зміною соціально-статусних характеристик особистості;
 - 4.5. Кількістю змін місця роботи за годину трудової діяльності.

5. До набутого статусного набору особистості належать:
- 5.1. Володіння мовою;
 - 5.2. Статус, отриманий батьками;
 - 5.3. Національність;
 - 5.4. Стать;
 - 5.5. Рівень освіти.

6. Теорія соціального обміну вважає:
- 6.1. “Людина – гравець, і все життя грає різні ролі”;
 - 6.2. “Короля видно й в одязі злидня”;
 - 6.3. “Головне в оцінці діяльності – це особистість і її свідомість”;
 - 6.4. Важливе – це розуміння сутності інших;
 - 6.5. Ти – мені, я – тобі.

7. Давні вважали, що людина живе на рівнях:
- 7.1. Шлунка;
 - 7.2. Статі;
 - 7.3. Почуття;
 - 7.4. Розуму;
 - 7.5. Духу.

Як Ви вважаєте, погляди З. Фрейда більше підходять (підкресліть): до 7.1; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5;

П. Юркевича – до 7.1; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5;

М. Вебера – до 7.1; 7.2; 7.3; 7.4; 7.5;

П. Сорокіна – до 7.1; 7.2; 7.3; 4; 7.5.

8. У поглядах на суспільство можливі різноманітні підходи:
- 8.1. Еволюціонізм;
 - 8.2. Постіндустріального суспільства;

- 8.3. Технотронного суспільства;
- 8.4. Постмодерністського суспільства;
- 8.5. Комплексний системний підхід.

Методологія Д. Белла більше підходить до 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5;

Методологія Е. Гідденса – до 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5;

С. Спенсера – до 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5;

Принципи З. Бжезинського – до 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5;

Підхід О. Якуби – до 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5.

9. Найбільш ефективним методом вирішення конфліктів, на думку К. Маркса, є:

- 9.1. Вчинки;
- 9.2. Відхилення;
- 9.3. Суперництво;
- 9.4. Конкуренція;
- 9.5. Співробітництво;
- 9.6. Комплексний підхід.

На думку Т. Кілмена: 9.1; 9.2; 9.3; 9.4; 9.5; 9.6.

На думку А. Здравомислова: 9.1; 9.2; 9.3; 9.4; 9.5; 9.6.

10. При соціометричному дослідженні визначають:

- 10.1. Ставлення населення до влади;
- 10.2. Думку населення про можливість функціонування в суспільстві права на страту;
- 10.3. Аналіз соціальних функцій сім'ї;
- 10.4. Види соціальних організацій;
- 10.5. “Зірок” і “пригноблених” у групах;
- 10.6. Ставлення населення до керманічів і лідерів.

11. Диспозиційна структура особистості розроблялася соціологами:

- 11.1. К. Платоновим;
- 11.2. Р. Мертоном;
- 11.3. Н. Смелзером;
- 11.4. О. Ядовим;
- 11.5. М. Кіссенжером;
- 11.6. П. Сорокіним.

12. Потребово-емоційно-інформаційна теорія – це методологія:

- 12.1. З. Бзежинського;
- 12.2. В. Симонова;
- 12.3. Н. Смелзера;
- 12.4. З. Фрейда;
- 12.5. З. Московічі;
- 12.6. Т. Заславської.

13. Відчуженість праці як соціальну проблему розглядали у своїх працях:

- 13.1. О. Конт;
- 13.2. Е. Дюркгейм;
- 13.3. У. Паретто;
- 13.4. М. Вебер;
- 13.5. Р. Лебон;
- 13.6. М. Грушевський;
- 13.7. К. Маркс.

14. Яким відомим поняттям можна визначити таке ставлення до цінностей іншої культури: “Джаз не для нас, він для джунглів”?

- 14.1. Націоналізм;
- 14.2. Етноцентризм;
- 14.3. Шовінізм;
- 14.4. Конформізм;
- 14.5. Консенсус.

15. За допомогою яких механізмів здійснюється спадкоємність культури?

- 15.1. Механізму релігійної єдності суспільства;
- 15.2. Біологічного механізму;
- 15.3. Генетичного механізму;
- 15.4. Психологічного механізму;
- 15.5. Соціального механізму.

16. Для з’ясування культури суспільства дослідники відвідали 3 місця:

- 16. а) церква; б) ринок; в) цвинтар.

Які елементи культури й універсалії вони побачили?

- 16.1. Елементи матеріальної культури;
- 16.2. Норми і цінності;
- 16.3. Традиції в суспільстві;
- 16.4. Переконавання, знання, елементи духовної культури;
- 16.5. Звичаї;
- 16.6. Прикраси;
- 16.7. Традиції.

17. Культурна трансмісія – це:

- 17.1. Передача культури від одного покоління до іншого через навчання;
- 17.2. Спадкоємність або безупинне зростання культури.
- 17.3. Явища, коли одні частини культури розвиваються швидше, а інші повільніше;
- 17.4. Процес протистояння субкультур.

18. Як називається субкультура, у якої різко виражене неприйняття традиційної культури?

- 18.1. Конформізм;
- 18.2. Нонконформізм;
- 18.3. Контркультура;
- 18.4. Конфесійна культура;
- 18.5. Фахова культура.

19. Співвіднести типології поведінки особистості і позиції. Типології:

- 19.1. Бюрократ;
- 19.2. Обиватель;
- 19.3. Революціонер;
- 19.4. Бомж;
- 19.5. Бандит;

Позиції:

- 19.6. Конформіст;
- 19.7. Новатор;
- 19.8. Ритуаліст;
- 19.9. Заколотник;
- 19.10. Ізольований.

20. Які чинники справлять більш значущий вплив на соціалізацію особистості?

20.1. Біологічні (вік, спадкоємність, здоров'я);

20.2. Психічні (емоції, пам'ять, воля);

20.3. Морально-соціальні (засвоєння моралі, система цінностей, громадська думка);

20.4. Самореалізація (прагнення до інтелектуального зростання).

21. Що важливіше, на Вашу думку, для сучасного типу особистості в Україні?

21.1. Мати;

21.2. Бути (Е. Фром);

21.3. Гедонізм;

21.4. Сексуальне задоволення (З. Фрейд);

21.5. Прагнення до влади (К. Маркс, Р. Дарендорф);

21.6. Гуманізм (В. Вернадський).

22. “Воля є право на нерівність” (М. Бердяєв)

Цей вислів більшою мірою відповідає:

22.1. Теорії соціального обміну;

22.2. Теорії соціальної солідарності;

22.3. Теорії соціальних ролей;

22.4. Теорії еліт;

22.5. Теорії соціальної стратифікації;

22.6. Теорії соціальної справедливості;

22.7. Теорії соціальної мобільності.

23. Чи може “людина з валізою” у В. Шукшина або, наприклад, герой у “Вокзалі для двох” виражати маргінальний тип особистості?

23.1. Ні;

23.2. Скоріше ні;

23.3. Скоріше так;

23.4. Так.

24. Успішна соціалізація зумовлена:

24.1. Прагненням особистості до конформізму;

24.2. Моральністю особистості;

24.3. Виконанням особистістю соціальних ролей, очікуванням досягнення соціального статусу;

24.4. Лабільністю поведінки особистості.

25. До якої з форм культури належать.

А) “Санта-Барбара”, “Просто Марія”:

25.1. Класичної;

25.2. Контркультури;

25.3. Субкультури;

25.4. Масової культури;

25.5. Низької культури;

25.6. Елітної культури;

25.7. Народної культури.

Б) Частівки, анекдоти:

25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6; 25.7.

В) Роман Л. Толстого “Війна і мир”:

25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6; 25.7.

Г) Пісні В. Висоцького і Б. Окуджави:

25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6; 25.7.

Д) Рок-опера “Юнона і Авось”:

25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6; 25.7.

Е) Опері П. Чайковського:

25.1; 25.2; 25.3; 25.4; 25.5; 25.6; 25.7.

Тест для контролю знань з курсу “СОЦІОЛОГІЯ ШЛЮБУ ТА СІМ’Ї”

1. Вкажіть, будь ласка, коли виникла наука соціологія шлюбу та сім’ї:

А. В середині XIX ст.;

Б. Наприкінці XIX ст.;

В. На початку XX ст.;

Г. В середині XX ст.

2. Відмітьте, будь ласка, з якими науками має зв’язок соціологія шлюбу та сім’ї.

1. Філософія	12. Соціологія праці
2. Соціологія	13. Соціологія управління
3. Політологія	14. Соціологія права

4. Історія	15. Соціологія політики
5. Географія	16. Соціологія освіти
6. Медицина	17. Соціологія особистості
7. Етнографія	18. Соціологія організації
8. Культурологія	19. Соціальна психологія
9. Психологія	20. Соціологія громадської думки
10. Конфліктологія	21. Економічна соціологія
11. Демографія	22. З якими ще?

3. Навпроти прізвища кожного вченого позначте цифрою (цифрами) поняття, введені ним у науковий обіг:

П. Сорокін	1. “Материнське право. Дослідження гінекократії старого часу та її релігійної і правової природи”
Е. Вестермарк	2. “Нарис походження та розвитку сім’ї і власності”
Е. Дюркгейм	3. “Походження сім’ї, приватної власності і держави”
Д. Дубакін	4. “Системи споріднення і властивості людської сім’ї”
М. Ковалевський	5. “Самогубство. Соціологічний етюд”

4. Поділити функції сім’ї на специфічні та неспецифічні:

- а) репродуктивна;
 - б) ведення домогосподарства;
 - в) організація відпочинку та дозвілля;
 - г) екзистенціональна;
 - д) соціалізації;
 - е) накопичення і передача власності;
 - ж) турбота про здоров’я членів сім’ї;
 - з) турбота про добробут сім’ї;
 - й) передача статусу;
 - к) організація виробництва і споживання;
 - л) створення мікроклімату;
 - м) самозбереження “Я” кожного.
5. Укажіть, які з перелічених принципів стосуються сім’ї:
- а) мала група;
 - б) соціальний інститут;

- в) вторинна група;
- г) первинна група;
- д) перехідний місток між особистістю і суспільством;
- е) посередник у взаємодії особистості і суспільства;
- ж) соціальна організація;
- з) економічна система;
- й) система охорони здоров'я.

6. Розшифруйте, що означає моногамна, елітарна, нелокальна сім'я.

7. Американський дослідник Р. Хатгісс виділив шість складових кохання, до них належать:

- 1) увага;
- 2) позитивні почуття до партнера;
- 3) еротичні почуття;
- 4) потреба в позитивному ставленні партнера;
- 5) почуття близькості й інтимності;
- 6) що ще?

8. Перелічіть фактори, що впливають на вибір партнера для шлюбу:

- 1) територіальна близькість;
- 2) уявлення про ідеального партнера;
- 3) приклад власних батьків і прагнення знайти партнера, що був би схожий на батька чи матір;
- 4) що ще?

9. Соціологи досліджують чотири компоненти статевої ідентичності:

- 1) біологічна стать;
- 2) гендерна ідентичність;
- 3) гендерні ідеали;
- 4) що ще?

10. Чи можна порівняти такі поняття: “гомосексуалізм” – “лесбійство” – “трансвестити”?

11. Перелічіть фази життєвого циклу сім'ї.

12. Криза сім'ї як соціального інституту полягає в такому:

- 1) скорочення народжуваності і падіння приросту населення України;
- 2) збільшення кількості жінок порівняно з кількістю чоловіків;
- 3) зменшення середнього розміру сім'ї;
- 4) у чому ще?

13. Що ви розумієте під нижчепереліченими поняттями?

Поняття	Розшифровка понять
Статеві збочення	
Співжиття	
Одностатеві сім'ї та їх види	

14. Перелічіть основні причини незадовільного виховання дітей в Україні:

- 1) низький економічний рівень розвитку України;
- 2) низька культура громадського життя;
- 3)
- 4)

15. Назвіть основні соціальні проблеми сім'ї в Україні, що заслуговують на увагу з боку суспільства:

- 1) зниження рівня шлюбів;
- 2) зростання кількості розлучень і людей, які живуть окремо один від одного;
- 3)
- 4)
- 5)

Дякуємо за відповіді.

Тест для самоконтролю знань з курсу “СОЦІОЛОГІЯ МАЛИХ ГРУП”

1. Підкресліть, коли виникла наука “Соціологія малих груп”:

- A. Середина XIX століття;
- Б. Кінець XIX століття;
- В. Початок XX століття;
- Г. Середина XX століття.

2. Підкресліть, з якими науками пов’язана соціологія малих груп:

1. Філософія	12. Соціологія праці
2. Соціологія	13. Соціологія управління
3. Політологія	14. Соціологія права
4. Історія	15. Соціологія політики
5. Географія	16. Соціологія освіти
6. Медицина	17. Соціологія особистості
7. Етнографія	18. Соціологія організації
8. Культурологія	19. Соціальна психологія
9. Психологія	20. Соціологія громадської думки
10. Конфліктологія	21. Соціологія сім’ї та шлюбу
11. Демографія	22. З якими ще?

3. Навпроти прізвища кожного вченого позначте цифрою (цифрами) поняття, введені ним у науковий обіг.

Автор	Поняття
П. Сорокін	1. “Первинні групи”
Ч. Кулі	2. “Ідеальний тип”
Е. Дюркгейм	3. “Позитивний метод у науці”
З. Фрейд	4. “Соціальна мобільність”
М. Вебер	5. “Волонтаризм”
Г. Конт	6. “Соціальна самість”
Ф. Тенніс	7. “Воно (Ід), Его і Суперего”

4. Навпроти прізвища кожного вченого позначте цифрою (цифрами) назви творів, які вони написали.

Автори	Назви творів
Ч. Кулі	1. “Завершення конфлікту”
Дж. Мід	2. “Масова психологія та аналіз людського “Я”

Я. Морено	3. “Первинні групи”
	4. “Соціальна структура та аномія”
	5. “Функції соціального конфлікту”
Т. Міллз	6. “Соціальна психологія”
	7. “Метод соціології”
Р. Дарендорф	8. “Про розподіл суспільної праці”
Р. Козер	9. “Я” та “воно”
	10. “Соціальна самість”
Р. Мертон	11. “Елементи теорії соціального конфлікту”
Т. Шибутані	12. “Соціальний процес”
	13. “Соціометрія”
К. Ясперс	14. “Про соціологію малих груп”
З. Фрейд	15. “Від жесту до символу”
Е. Дюркгейм	16. “Зміст і призначення історії”

5. Закінчіть нижчеподані визначення:

- “Соціологія малих груп – наука, що вивчає...”;
- “Соціальна самість – система, вилучена з комунікаційного життя та...”;
- “Первинна група – група відносно нечисленна, що має вирішальне значення в процесі...”;
- “Комунікація – необхідний елемент взаємодії людей, у процесі якої здійснюється...”;
- “Транзитивність – процес...”;
- “Фаворитизм – порядки, при яких усе зумовлюється впливом...”;
- “Чутки – специфічне висловлювання думки...”;
- “Соціологія – наука про...”;
- “Соціометрія – метод дослідження структури...”;
- “Соціодинаміка – наука про...”;
- “Соціатрія – групова психотерапія, що включає...”.

6. Назвіть ще й інші види структур малих груп:

- а) формальна;
- б) неформальна;
- в) одноядерна;
- г)...
- д) ...

7. Перелічіть відомі Вам види чуток, що поширюються у малих групах, і дайте їх визначення.

8. Які складові в елементах макросередовища впливають на малу групу?

- суспільство в цілому:...;
- економічна система суспільства:...;
- місцева система самоврядування:...;
- громадські організації:...;
- діяльність управлінських органів:...;
- система управління трудовою організацією в цілому: ...;
- що ще?

Дякуємо за відповіді.

ІМІТАЦІЙНА ГРА “НОВЕ ПРИЗНАЧЕННЯ”

МЕТА ЗАНЯТТЯ: дати певні знання і виробити необхідні навички соціальної поведінки при призначенні молодого фахівця на керівну посаду.

УМОВИ ГРИ: студенти мають бути попереджені про те, що така гра – серйозна справа і не випадково вона називається діловою. У цій грі буде змодульоване соціальне середовище, з яким людина може зустрітися після закінчення інституту в трудовому колективі. Гра буде сприяти виробленню навичок соціальної поведінки. Умови ділової гри вимагають:

1. Діяти і поводитися так, начебто це дійсне середовище – саме життя, а не ділова гра.

2. Дозволяється реагувати на будь-який жарт, але не глузувати з помилок партнера, а допомагати йому бути співучасником і співробітником і в жодному разі не суперником чи супротивником.

3. Нікому не розповідати про суть і зміст ділових ігор і в жодному разі не обговорювати ті чи інші дії своїх колег.

4. Пам’ятайте, що те, що не вдалося вашому колезі сьогодні, може не вийти у вас завтра, і тоді над вами будуть дружно насміхатися.

Дається кілька установок для проведення ділової гри.

I. УСТАНОВКА. Ви, як молоді фахівці, призначені майстром і технологом однієї і тієї самої групи. На представлення прийшли начальник цеху і його заступник, два майстри, які працюють на цій самій ділянці, старший майстер ділянки, механік цеху, технолог, який раніше працював у цій групі, а тепер став старшим технологом техвідділу, інженер-нормувальник і табельниця. Майстер, який працював раніше, пішов на пенсію.

Викладачу потрібно мати на увазі, що, розподіляючи ролі названих фахівців і лінійних керівників, інші студенти виконують ролі експертів і одночасно робітників групи, куди призначені майстер і технолог. Гру починають із представлення новоприбулих молодих фахівців, а потім надають їм слово.

Після гри – розбір сформованої ситуації. Спочатку надається слово експертам, а потім викладач робить висновки:

1. Новопризначеним майстру і технологу при представленні бажано по можливості докладніше розповісти про себе самим (аж до сімейного стану, житлових умов), щоб підлеглі чи колеги по роботі з почуття природної цікавості не намагалися довідатися пікантні подробиці з їхнього життя, і потім ці подробиці не обростали помилковими чутками.

2. Варто познайомитися із безпосередніми підлеглими і колегами в особистій бесіді, де не тільки з'ясувати коло питань, якими займається людина, а й спробувати визначити, як вона виконує свої обов'язки, а також бажано з'ясувати її сімейний стан. Це допоможе зорієнтуватися в подальшій роботі.

3. Не намагатися негайно змінювати всі порядки, заведені попередниками. Тільки після детального вивчення раніше встановленого режиму управління можна вносити корективи, ламати те, що застаріло, переставляти кадри на власний розсуд, змінювати технологію виробництва тощо. Інакше, викидаючи все, можна з “мильною водою вихлюпнути і дитину”, тобто не тільки полати погані традиції, а й втратити добрі, що раніше склалися в колективі.

Новий керівник нагадує “мачуху”, якій іноді доводиться змінювати квартиру заради того, щоб не чути постійно від дітей: “А наша мама клала не сюди...”.

II. УСТАНОВКА. Пропрацювавши майстром 3 роки, Ви призначаєтеся старшим майстром у цьому самому цеху, де Вас усі добре знають і Ви знаєте кадри. До Вас колишній старший майстер став начальником цього самого цеху. Щоб домогтися цієї посади колишній старший майстер постарався “вичавити” зі своїх підлеглих усе можливе, ділянка останнім часом уже працювала, як-то кажуть, на межі. Що має робити новопризначений майстер? Викладач знову розподіляє ролі, призначає інших експертів. Гру розпочинають в умовах нової ситуації.

Грають усі по черзі, зображуючи старшого майстра, інші виконують ролі керівників за власним розсудом. Розбір розпочинають з оцінок експертів.

ВИСНОВКИ:

1. Відрекомендовуватися не треба: Вас усі добре знають.
2. Вивчати обстановку і знайомитися з людьми не потрібно: Ви їх знаєте.
3. Потрібно відразу ж ставати до справи.

ПОМИЛКИ. Є чотири лінії поведінки новопризначеного керівника, що заводять у глухий кут.

Перша лінія поведінки – альпініст, що йде в середині зв'язки. Характерна підвищена обережність. Керівник усю свою енергію витрачає на доскональне з'ясування особливостей роботи попередника, щоб потім повторювати всі його дії, начебто це істина в останній інстанції. Свої власні ідеї такий керівник відкладає в довшу шухляду. Стосовно підлеглих він швидко з'ясовує, що вони можуть і хочуть робити, і намагається не вимагати від них більшого, щоб уникнути конфлікту.

Друга лінія поведінки – “атакуючий”. Новий начальник відкидає все, залишене попередником, вважає і підлеглих, і своїх колег рутинерами. Кидається негайно в “атаку”, прагнучи негайно привести все в “норму”. Підлеглим розповідає, як вони погано працювали і як потрібно напружитися, щоб почати виконувати свої обов'язки задовільно. Доводить колегам, що вони повинні швидше підтримати саме його точку зору. Якщо не знаходить підтримки в колег, то починає ставитися до них зневажливо, намагається підкреслити їх некомпетентність. “Атакуючий” оцінює свій успіх за кількістю осіб, яких йому вдалося залучити на свій бік, і часу, за який, як він вважає, підрозділ вийшов з “мертвої зони”.

Третя лінія поведінки – “кінь”, на очах якого дзеркальні шори, що дають можливість дивитися тільки вперед чи під ноги. Робить усе те саме, що й на колишній роботі. Часто таку ситуацію можна спостерігати, якщо керівник “висунувся” знизу. Наприклад, начальник цеху, що “висунувся” зі старшого майстра, як і раніше, тримає під контролем всі аспекти діяльності своєї колишньої ділянки, замість того, щоб зайнятися реорганізацією всього цеху.

Четверта лінія поведінки – “шаман”, який вперше потрапив у ванну кімнату і намагається добути воду за допомогою звичних заклинань. “Шаман” замість тверезого аналізу особливостей

і труднощів нових обов'язків ретельно повторює звичні прийоми, які він застосував на колишній посаді і які, як йому здається, привели його до підвищення службовими сходами, хоча ці прийоми на новій посаді неприйнятні, а іноді навіть шкідливі.

Усі ці чотири лінії поведінки заганяють новачка-керівника в глухий кут: робота нового підрозділу не поліпшується, а іноді погіршується, його авторитет як у підлеглих, так і в колег падає, а потім він втрачає і довіру вищого керівництва, яке його висунуло.

Як знайти вихід?

Необхідно засвоїти стратегію прориву. Її автори, американські фахівці Х. Томсон і Дж. Уотерс (перехід на нову роботу: прорив замість “входження”), розчленовують процес адаптації до нової керівної посади на три етапи.

Етап I – слухати і налаштуватися, але не пасивно, а активно, щоб якнайшвидше усвідомити загальні завдання й цілі підрозділу та визначити “вири”, “вузькі місця”.

Розраховувати тільки на свій інтелект не варто. Постарайтеся зробити ревізію тим проектам, що пропонувалися раніше, але не були реалізовані Вашим попередником через нестачу сил і часу, через несприятливу ситуацію або через опір з боку інших підрозділів. Якщо таких пропозицій раніше не надходило, то постарайтеся ідеєю перетворення заразитися від інших – вищого начальства, колег, підлеглих.

Підлеглі насторожено очікують Ваших перших кроків. Не треба зображувати із себе всезнаючого. Краще спочатку запропонувати підлеглим викласти своє розуміння шляхів поліпшення справи та постійно тримати їх у курсі тих завдань, які Ви накреслили разом з вищим керівництвом. Незмінно заохочуйте підлеглих висловлювати пропозиції щодо шляхів вирішення цих завдань, завдяки чому можна налагодити ділові відносини з підлеглими.

Етап II – накреслити цілі штурмових груп, тобто відібрати кілька проєктів, реалізація яких істотно підвищить ефективність роботи підрозділу, збагатить усіх цінним досвідом спільної роботи.

Не слід брати всі проєкти для реалізації одночасно, тому що це розпорошить Ваші сили. Потрібно взяти не більше ніж 1–2 проєкти, надавши можливість іншим справам іти поки що

своєю чергою. При відборі проекту потрібно виходити з таких критеріїв:

- важливість і своєчасність. Проект має бути спрямований на життєво важливі завдання, на вирішення яких давно очікує підрозділ;

- вимірність. Якщо результати реалізації проекту чимось виміряти, то виконавці зможуть оцінити, чи вдалося їм чогось домогтися під Вашим керівництвом і чи варто їм було так старатися;

- короткостроковість. Не пізніше ніж через 4–6 тижнів мають бути відчутними результати, інакше ентузіазм підлеглих згасне;

- автономність. Братися потрібно тільки за ті проекти, які може вирішити довірений Вам підрозділ, тобто які перебувають у рамках Ваших повноважень і наявних ресурсів. Якщо потрібно узгодити ці проекти, одержати згори додаткові ресурси чи допомогу інших підрозділів, то відкладайте їх “на потім”: зараз вони для Вас небезпечні;

- переконливість. Реалізація відібраних проектів має підтвердити Ваше вміння ефективно використовувати нові методи, що раніше не застосовувалися в даному колективі чи підрозділі, та значно підвищити продуктивність праці. Не піднімайте “планку” занадто високо, тому що Вам її потрібно обов’язково взяти з першої спроби. Не забувайте, що особисті рекорди тут ні до чого.

Отже, завдання потрібно вибрати окреме, але значуще, що впливає з генеральної проблеми, вирішити яку необхідно Вашому підрозділу.

Етап III – перевірити маршрути “наступу” і почати “штурм” (здійснення проектів), тобто розпочати виконання відібраних проектів на основі ретельного планування роботи всіх співробітників, що дасть їм змогу на ходу засвоїти стиль нового керівництва, підготуватися до вирішення в майбутньому ще складніших завдань.

Розпочинаючи реалізацію відібраних проектів, потрібно пам’ятати про те, що важливо не тільки досягти поставлених цілей, а й привчити підлеглих працювати в рамках більш жорстких і дисциплінуючих методів управління. Для цього корисно дотримуватись таких рекомендацій:

- перед кожним співробітником поставити чіткі, гранично конкретні цілі;

- затвердити кожному співробітнику робочий план, у якому чітко вказати, що і коли він зобов'язаний зробити;
- постійно контролювати реалізацію проекту за допомогою коротких щоденних звітів кожного виконавця чи на щоденних робочих нарадах. “Довіряй, але перевіряй!”.

Які ж якості цінують підлеглі в керівника? Як показали соціологічні дослідження, проведені на машинобудівних підприємствах м. Новосибірськ (опитано більше ніж 700 чоловік: від майстра до директора), якості розташовуються в такій послідовності: відвертість, простота, увага, вимогливість, справедливість, увічливість, знання справи, приступність, серйозність, енергія, оптимізм, стриманість, цілеспрямованість, принциповість.

Які якості керівника цінують колеги по роботі? Це: енергійність, знання справи, постійна робота над собою, вимогливість, відчуття нового, наявність своєї думки, гнучкість, ініціативність, здатність до аналізу, організаторські здібності, кмітливість, самостійність, правдолюбство, принциповість, скромність, товариськість, оптимізм, дотепність, стриманість, точність.

Які якості цінує директор у безпосередньо йому підлеглих? Це: висока кваліфікація, уміння організувати роботу, здатність до аналізу й оцінювання, ощадливість і хазяйновитість, почуття відповідальності, дисциплінованість, добре ставлення до підлеглих, активність, культура.

Переважає більшість опитаних керівників на запитання “Що приваблює Вас у діяльності керівника?” відповіла, що це робота з людьми, усвідомлення того, що ти їм потрібний, визнання підлеглими твоєї організаторської, виховної і суспільної ролі. І тільки 8,7% керівників відповіли, що їх приваблює висока заробітна плата. А один із майстрів відповів: “Люблю відчувати себе єдиною начальником у колективі. Мій авторитет – моя незаперечність. Хоч маленький, але бог”. Незаперечність, непогрішність – перші умови культу свого “я”. “А всюди, де є культ, – писав Д. Дідро, – порушений природний порядок моральних обов'язків”. Так що культ може виникнути не тільки у верхніх ешелонах влади, а й у маленькому масштабі, якщо буде порушений контроль.

Керівник виробничого колективу має бути всебічно розвинутою особистістю, культурною людиною. Однак, як показали соціологічні дослідження, проведені на Таганрозькому комбай-

новому заводі, 20% керівників різних підрозділів зовсім не читають художньої літератури, а 54% роблять це лише зрідка (під час відпустки чи відрядження), зовсім не відвідують театри 28% опитаних господарників.

А які якості особистості переважають в американських бізнесменів? Солідний американський журнал для ділових кіл “Гарвард бізнес інтерв’ю” опублікував анкету, на питання якої відповіло близько 700 читачів. Серед них 45% були керівниками вищого рангу. 50% опитаних заявили, що американський бізнесмен “схильний нехтувати більшістю моральних норм” і в основному керується міркуваннями прибутку.

Через 15 років журнал повторив свою анкету. Було отримано вже 1200 відповідей. Ставилися в основному ті самі запитання, що й минулого разу. Наприклад: “Чи готові Ви вкрасти цінну промислову таємницю?”, “Чи готові Ви підписати фальшивий документ?”, “Чи готові Ви заплатити іноземному міністру 200 тис. дол. США за консультацію, якщо це забезпечить Вам 5 млн прибутку?”. На останнє запитання 3/4 опитаних дали позитивну відповідь. Порівнюючи ці дані з отриманими раніше, журнал резюмував: “Зростаючий цинізм...економічні цінності явно панують над моральними”.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ:

Керівник, який прийшов на нову посаду, не обов’язково має йти методом спроб і помилок. Потрібно засвоїти наукові методи адаптації новопризначених керівників.

Керівник має постійно працювати над собою, удосконалювати свою професійну майстерність, поглиблювати наукові знання, підвищувати політичну і педагогічну культуру, а також повинен мати навички психологічного спілкування з людьми і знати соціологію.

СИТУАЦІЙНА ГРА “КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ”

МЕТА ЗАНЯТТЯ: ознайомити студентів із соціологічними дослідженнями конфліктів, що виникають у трудових колективах, навчити їх розпізнавати причини конфліктів і дати рекомендації щодо конструктивного й ефективного їх вирішення.

УМОВИ ГРИ: ті самі, що й у діловій грі “Нове призначення”.

На початку ділової гри необхідно дати класифікацію конфліктів (соціальний, психологічний, соціально-психологічний, особистісний), визначити їх основні ознаки і вказати на наявність внутрішніх і зовнішніх конфліктів. Причинами зовнішніх конфліктів можуть виступати: а) особистість; б) колектив; в) ситуація.

Найбільш складними є конфлікти, породжувані ситуацією. Для з’ясування їх сутності і пропонується ця ділова гра.

В управлінській практиці постійно виникають конфліктні ситуації, адже ідеального збігу інтересів усіх працівників у трудовому колективі не буває, а раз є розбіжності в інтересах, то неминучі і конфлікти, коли ці інтереси починають суперечити один одному. Головне – навчитися розпізнавати причини конфліктів, визначати мотиви, що керують особистістю чи соціальними групами, вчасно запобігати соціальним зіткненням, що виникають, знаходити шляхи виходу з обставин, що склалися.

Можна назвати цілий ряд ситуацій, що є звичайними чи типовими ситуаційними конфліктами. Наприклад, можливе виникнення конфліктної ситуації при розподілі разових премій за добре виконану роботу, складанні графіка відпусток, направленні співробітників на допоміжні роботи, скороченні штату тощо.

Є й незвичайні ситуації, що зустрічаються не надто часто, але невміння керівника поводитися в нестандартних ситуаціях може призвести до повної втрати його авторитету. Розберемо ці ситуації.

I. УСТАНОВКА. Ви – новопризначений начальник цеху, тому кадри знаєте погано, і Вас ще не всі співробітники знають в обличчя. Ви йдете на оперативну нараду до директора заводу. Проходячи повз кімнату для паління, помічаєте трьох робітників,

які палять і про щось жваво розмовляють. Повертаючись з оперативної наради, що тривала 1,5 години, Ви знову бачите тих самих робітників, які сидять і розмовляють у робочий час .

Що потрібно в цій ситуації зробити? Як би Ви вчинили в цьому випадку?

УМОВИ ГРИ: у грі беруть участь чотири чоловіки: троє робітників і начальник цеху. Потім, залишивши тих самих трьох робітників, попросити зіграти роль начальника цеху ще 3–4 чоловік. Інші студенти виступають експертами.

II. УСТАНОВКА. Ви – начальник відділу. Одержали завдання і їдете у відрядження. В аеропорту випадково зустрічаєте свою підлеглу – молоду співробітницю, яка вже два тижні не працює. Вам сказали, що вона хворіє. А Ви бачите її не тільки при повному здоров'ї, а й у гарному вигляді, зі смаком одягнену, відпочилу і навіть, як Вам здалося, помолоділу, котра з великим нетерпінням зустрічає когось в аеропорту. У довіреному ж Вам відділі повний “завал”, не вистачає співробітників, зриваються терміни виконання робіт.

Що Ви скажете своїй співробітниці? З чого почнете розмову? Чим має завершитися цей інцидент?

УМОВИ ГРИ: участь у грі беруть двоє. Потім у ролі начальника відділу виступає по черзі ще декілька інших чоловік, і ситуація розігрується знову. Можна замінити молоду співробітницю. Інші студенти спостерігають за ходом гри і є експертами.

III. УСТАНОВКА. Ви – досвідчений, авторитетний начальник цеху чи начальник автоколони, старший виконроб тощо. У переддень свята Ви від свого цеху подали кілька прізвищ кращих співробітників для заохочення. Серед тих, кому мали вручити грамоту і грошову премію, був і пан Сидоренко, якого Ви особисто попередили про необхідність з'явитися на урочисті збори, де йому все це буде вручено. Пан Сидоренко разом із сім'єю з'явився на урочисті збори, але грамоту і премію, з невідомих для Вас причин, йому не вручили. Наступного дня, не встигнувши розібратися в причині непорозуміння, йдучи цехом, Ви випадково зіткнулися із Сидоренком.

Що б Ви йому сказали з огляду на ситуацію, що склалася? Які б слова знайшли для пана Сидоренка?

УМОВИ ГРИ: спочатку грають двоє. Потім залучають ще кілька людей, які по черзі виконують роль начальника цеху чи передовика виробництва пана Сидоренка. Можна замінити обох одразу.

Бажано в усіх трьох ситуаціях змінювати виконавців, щоб практично кожен студент активно включався в гру.

Потім необхідно провести розбір сформованих незвичайних ситуацій:

I. Причина конфлікту – перекручено сприйнята ситуація. Весь парадокс полягає в тому, що робітники палили всього 5 хв, а 1,5 години працювали. Потім знову всі троє вийшли на 5 хв покурити. Начальник цеху бачить тих самих людей, які палять, і йдучи на нараду, і повертаючи з неї. Він вважає, що робітники палять більше ніж 1,5 години безперервно. Щоб така ситуація виникла, “робітники” заздалегідь інструктуються, що вони палять по 5 хв через 1,5 години роботи.

II. Причина конфлікту – неповна інформація. Складність ситуації полягає в тому, що начальник відділу дезінформований. Хворіє не сама співробітниця відділу, а її дитина. В аеропорт вона приїхала тому, що чекає на людину, яка привезе їй дефіцитні ліки для дитини. Молоду співробітницю перед виконанням нею ролі також інструктує викладач.

III. Причина конфлікту – помилка третьої особи. Ні начальник цеху, ні передовик виробництва пан Сидоренко не винні в ситуації, що склалася. Секретар при друкуванні наказу випадково пропустила прізвище пана Сидоренка. Директор підписав наказ без прізвища останнього.

Вихід із конфліктних ситуацій

У перших двох випадках потрібна здорова оцінка ситуацій, що склалися, а потім буде знайдено реальний, придатний до ситуації й індивідуальних особливостей особистостей вихід. У третьому випадку потрібно просто дати людині (пану Сидоренку) висловитися, виговоритися, спробувати зрозуміти його як особистість. Адже людина, висловлюючи свою образу і помічаючи, що її уважно слухають, не переривають, входять у її становище, хвилюються за неї, не може, навіть якщо її дуже скривдили, довго тримати “камінь за пазухою” – вона розряджається.

Отже, якщо в перших двох випадках потрібно правильно зрозуміти й оцінити ситуацію, то в третьому випадку потрібно зрозуміти саму ображену чимось людину.

Навички аналізу сформованих ситуацій і вироблення рішення передбачає певний рівень соціально-психологічної культури керівника. Дослідження показують, що орієнтація керівника виключно на виробничі аспекти, нехтування сферою міжособистісних відносин і взаємодії членів колективу призведуть до незадоволеності і напруженості у відносинах з підлеглими. Це не тільки ускладнює процес керівництва колективом, а й може стати причиною серйозних психологічних проблем для самого керівника. Невисокий рівень психологічної компетентності нерідко стає причиною неадекватної поведінки і призводить до “підвищеної стресовразливості” керівників.

Що означає психологічна готовність до управління конфліктними явищами в колективі? Це, насамперед, готовність до конструктивного вирішення конфліктів. Сюди входять:

- 1) навички аналізу ситуації;
- 2) управління її розвитком;
- 3) прогнозування наслідків;
- 4) прийняття оптимального рішення;
- 5) усунення можливих негативних ускладнень;
- 6) здобуття позитивного досвіду.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК: для керівника важливо навчитися не стільки уникати конфліктів, скільки ефективно їх вирішувати. Щоб простежити, як на основі однієї і тієї самої ситуації можуть розвиватися різні конфлікти, спробуємо її розіграти.

УСТАНОВКА. Зміни техніко-технологічного процесу в цеху призвели до того, що, на думку начальника цеху, існування однієї з ділянок як самостійного підрозділу стало недоцільним. На одній із нарад начальник цеху висунув ідею злиття цієї ділянки з іншою, суміжною за технологічною лінією.

УМОВИ ГРИ: грають двоє – начальник цеху і начальник ділянки, яка підлягає розформуванню. Кілька разів змінюють виконавців ролей, а потім розбирають ситуацію.

У ході вирішення конфліктів можна виділити три моделі:

1. Діловий спір.

Обговорення ситуації, достоїнств і недоліків обох точок зору, використання аргументів, фактів, статистики, економічних показників, обґрунтування кожним своєї позиції. Для відносин учасни-

ків конфлікту характерна доброзичливість, протягом спору зберігаються елементи сприятливих відносин. Взаємодію двох протилежних сторін можна охарактеризувати як товариську, засновану на взаємній зацікавленості. У такій обстановці найчастіше приймається кращий із пропонованих варіантів рішення, що задовольняє обидві сторони чи одну сторону, але інтереси, що забезпечують справу, стоять вище, ніж інтереси приватного характеру.

2. Формалізація відносин

Розбіжності поширюються на ширше коло питань: висуваються претензії щодо основ ділової політики, загального стилю поведінки, відносин у колективі. Опоненти, як правило, сумніваються в можливості угоди, іноді навмисне уникають обговорення спірних питань. У разі необхідності прийняття рішення прагнуть звернутися до якихось зовнішніх, офіційних способів вирішення (“як вирішить керівництво”, “нехай вирішують члени колективу” тощо). Якщо один з опонентів має вищу посаду, то він використовує дані йому права щодо прийняття остаточного рішення. Взаємодія опонентів уже не має товариського характеру, це просто партнерство, коли люди пов’язані суто службовою взаємодією. Неможливість домовитися найчастіше призводить до того, що опоненти не прагнуть надалі до контактів, уникають один одного, згадують спільні образи і те, що їх скоріше роз’єднує, ніж ріднить. Відносини між ними стають суто офіційними.

3. Психологічний антагонізм.

Реальна зона розбіжностей значно розширюється із суб’єктивною тенденцією до збільшення. Найчастіше опонентам важко визначити, у чому саме полягають розбіжності, але обидві сторони схильні ці розбіжності перебільшувати (“У нас не може бути нічого спільного..”, “Ми абсолютно різні люди..”, “Ситий голодного не розуміє...” тощо). Відносини між “людьми-супротивниками” набувають форми взаємного відштовхування, будь-який контакт чи предмет обговорення може стати джерелом розбіжностей. Психологічно учасники конфлікту не терплять один одного, немає взаємодії, обидві сторони налаштовані вороже. І начальник цеху, і начальник ділянки вважають, що його супротивник під нього “копає”, хоче “зачепити” його авторитет тощо.

Для вирішення конфлікту центральною ланкою є переговори, у ході яких уточнюється предмет конфлікту, виявляються позиції учасників, закладаються основи розв’язання конфліктної си-

туації. Успішне проведення переговорів сприяє швидкому й оптимальному вирішенню конфлікту, а невдале ускладнює ситуацію, нагнітає напруження.

Плануючи провести бесіду з опонентом – учасником конфлікту, керівник має спочатку проаналізувати ситуацію, яка склалася, що вкрай необхідно для ефективного проведення бесіди.

Він зобов'язаний з'ясувати:

- 1) хто є учасником конфліктної ситуації, що склалася;
- 2) чиї інтереси і яким чином порушені в конфлікті;
- 3) хто є його ініціатором;
- 4) що має на меті ініціатор конфлікту;
- 5) яка реакція інших членів колективу на конфліктну ситуацію, що склалася;
- 6) кому вигідний конфлікт.

Керівник також повинен спробувати скласти психологічний портрет учасників конфлікту, усвідомити індивідуальні особливості особистостей конфлікуючих тощо.

Аналіз необхідний для того, щоб знайти ті “точки”, де може бути досягнуте зближення позицій учасників конфлікту, врахувати особливості особистостей, що можуть загострити конфлікт, передбачити їх поведінку в період бесіди.

Залежно від поведінки людей у конфліктних ситуаціях їх можна поділити на три типи:

1) “співрозмовник”. Його кредо: “Краще поганий мир, ніж гарна війна”. Чутливий до зміни настрою партнера і вчасно намагається зняти непорозуміння, напруженість у відносинах (комунікативний);

2) “практик”. Його кредо: “Кращий захист – напад”. Однак “діяльність” практичного типу людей часто призводить до продовження конфлікту (вольовий);

3) “мислитель”. Його кредо: “Нехай думає, що він переміг”. “Мислитель” вибудовує подумки складну систему доказів власної правоти і неправоти співрозмовника. Заглибленість у себе, повільність “мислителя” сприяють затяжним станам напруженості відносин. “Мислитель” більше перемагає у відносинах, тому рідше потрапляє в конфліктні ситуації, проте він більш вразливий у близьких стосунках (інтелектуальний).

Керівнику, крім аналізу конфлікту, потрібно виробити формулювання мети бесіди і її основної схеми. Якщо керівник не до

кінця усвідомив позиції сторін, то метою бесіди може бути уточнення позицій опонентів. Якщо вони йому зрозумілі і він бачить конструктивний вихід, то метою бесіди може бути обговорення пропонуваного керівником способу вирішення конфлікту. Мета переговорів може полягати в усуненні напруженості між учасниками конфлікту, що сприяє діловому співробітництву надалі. Не слід прагнути до “одномоментного” розв’язання конфлікту. Чим складніший конфлікт, тим ризикованіше намагатися вирішити всі проблеми відразу, тому що непродумане до кінця рішення може завдати серйозної шкоди ситуації, що склалася.

На початку бесіди керівник має продемонструвати щире бажання розібратися в ситуації і зрозуміти її учасників. Якщо ж він одразу виявить своє незадоволення виниклою проблемою і бажання скоріше її усунути, то учасники конфлікту не відчують інтересу до себе і своїх проблем і бесіда може не вийти. Корисно, починаючи бесіду, уголос сформулювати її мету, щоб надати розмові більш цілеспрямованого характеру. Наприклад: “Хотілося б ще раз почути Ваші думки з приводу ситуації, що склалася, і пропозиції щодо виходу з неї”.

Під час бесіди керівник має зберігати контроль над ситуацією, тобто керувати ходом розмови, спрямовуючи її в потрібне русло відповідно до поставленої мети.

Чехословацьким ученим С. Кратохвілом розроблена так звана “техніка конструктивної суперечки”, спрямована на оволодіння учасниками переговорів ефективними прийомами її проведення. Конструктивний стиль суперечки, на думку автора, характеризують:

1) конкретність (обговорення безпосереднього предмета конфлікту, відсутність узагальнень, переносення розмови в інші сфери взаємодії, посилань на минуле, що не стосуються справи, а також на невдачі чи помилки партнера);

2) активність обох сторін, їх втягненість у ситуацію, зацікавленість у розмові;

3) чіткий, відкритий виклад своєї позиції до доводів співрозмовника, бажання зрозуміти їх;

4) дотримання етичних принципів поведінки відносно один одного, використання тільки ділових аргументів, уникнення усього, що може образити особистість партнера.

Переговори мають проходити динамічно. Треба прагнути закінчити бесіду до того, як вона почне гнітити когось з учасників. Співрозмовник повинен піти з почуттям готовності до подальших контактів. Важливо підкреслити досягнуте при обговоренні (навіть якщо вам і не вдалося досягти своєї мети, і ви в цілому незадоволені результатом), щоб співрозмовник відчув, що переговори не минули даремно. Наприклад: “Я радий, що ми поговорили, тепер я набагато краще уявляю собі ситуацію, що склалася” і т. д. Відчуття даремності розмови песимістично налаштовує її учасників і створює в них негативні установки стосовно продовження переговорів.

С. Кратохвіл пропонує використовувати такі критерії оцінювання результатів суперечки. Бесіду варто вважати вдалою, якщо в результаті неї:

- 1) партнери одержали якусь нову інформацію, щось уточнили у своєму баченні ситуації чи позиціях партнерів;
- 2) змогли хоча б частково зняти напруження у відносинах, проявах взаємної недоброзичливості;
- 3) дійшли більшого взаєморозуміння і наближення своїх позицій;
- 4) змогли усунути проблему, уникнути суперечки.

Звичайно, бажано досягти найкращого результату – усунення конфлікту, але навіть будь-якого іншого результату достатньо, щоб вважати проведення переговорів хоча б частково вдалим. Якщо ж у результаті суперечки партнери не довідалися для себе нічого нового, напруження між ними збереглося чи навіть підсилювалося, вони відчують свою роз’єднаність, неможливість чи небажання змінити ситуацію, то переговори варто оцінити негативно.

Таким чином, аналіз ситуації, обдуманий вибір лінії поведінки, ефективно проведене обговорення ситуації з її учасниками здатні перетворити конфлікт, що зароджується, в інструмент успішного вирішення проблем, точку найкращого результату і навіть засіб поліпшення відносин людей.

Спробуємо дати загальну характеристику типів результату в конфліктних ситуаціях:

- 1) відхід від вирішення конфліктної ситуації, коли одна зі сторін, до якої висунуто “обвинувачення”, переводить тему розмови в інше русло;

2) згладжування, коли одна зі сторін або виправдує себе, або погоджується з претензією, але тільки на даний момент. Характерно для “співрозмовника”, оскільки для нього краще поганий мир, ніж війна;

3) компроміс – відкрите обговорення думок, спрямоване на пошук найбільш прийняттого для обох сторін рішення. Перевага цього результату полягає у взаємній рівності прав і обов’язків, легалізації (відкритості) претензій. Компроміс знижує напруженість чи допомагає знайти оптимальне рішення.

4) конфронтація – несприятливий і малопродуктивний результат конфлікту, коли ніхто з учасників не бере до уваги позицію іншого. Зазвичай виникає, коли одна зі сторін нагромадила достатню кількість дрібних образ, зібралася з силами і висунула найсильніші аргументи, які не зможе зняти інша сторона. Єдиним позитивним моментом конфронтації є те, що ця експериментальна ситуація дає змогу партнерам побачити сильні і слабкі сторони, зрозуміти запити й інтереси один одного.

5) примус – найнесприятливіший результат. Це тактика прямолінійного нав’язування певного варіанта результату, що влаштовує його ініціатора. Таке рішення найчастіше приймає начальник. Цей результат є найнесприятливішим для збереження відносин. І якщо в екстремальних умовах чи, наприклад, в офіційних відносинах військовослужбовців він частково виправданий, то в системі сучасних особистих, родинних, подружніх стосунків він усе більше відживає своє.

Якщо залишатиметься час, то можна запропонувати тест:

“Чи не занадто Ви агресивні?”

Треба обрати найбільш прийнятний для Вас варіант відповіді.

1. Чи схильні Ви шукати шляхи до примирення після чергового службового конфлікту?

- А. Завжди.
- Б. Іноді.
- В. Ніколи.

2. Як Ви поведетеся в критичній ситуації?

- А. Внутрішньо кипите.

- Б. Зберігаєте повний спокій.
В. Утрачаєте самовладання.
3. Яким вважають Вас колеги?
А. Самовпевненим і заздрисним.
Б. Дружелюбним.
В. Спокійним і незалежним.
4. Як Ви відреагуєте, якщо Вам запропонують відповідальну посаду?
А. Приймете її з певними побоюваннями.
Б. Погодитеся без вагань.
В. Відмовитеся від неї заради власного спокою.
5. Як Ви будете поводитися, якщо хтось з колег без дозволу візьме з вашого столу папір?
А. Ви задасте йому жару.
Б. Змусите повернути.
В. Запитаєте, чи не потрібно йому ще що-небудь.
6. Якими словами Ви зустрінете чоловіка (дружину), якщо він (вона) повернувся (повернулася) з роботи пізніше, ніж звичайно?
А. “Що це тебе так затримало?”
Б. “Де ти стирчиш допізна?”
В. “Я вже почав (-ла) хвилюватися?”
7. Як би Ви поводитися за кермом автомобіля, коли би він у Вас був?
А. Намагалися б обігнати автомобіль, що показав Вам “хвоста”.
Б. Вам було б однаково, скільки автомобілів Вас обігнало.
В. Помчалися б з такою швидкістю, щоб ніхто Вас не обігнав.
8. Якими Ви вважаєте свої погляди на життя?
А. Збалансованими.
Б. Легковажними.
В. Вкрай жорсткими.

9. Що Ви починаєте робити, якщо не все виходить?
- А. Намагаєтеся перекласти провину на інших.
 - Б. Упокоюєтеся.
 - В. Стаєте надалі обережнішим.
10. Як Ви відреагуєте на фейлетон про випадки розбещеності серед сучасної молоді?
- А. “Особлива розбещеність має бути покарана”.
 - Б. “Треба створити для молоді умови організованого і культурного відпочинку”.
 - В. “І чому ця проблема так усіх хвилює?”
11. Що Ви відчуваєте, якщо те, до чого Ви так прагнули, або те, що так хотіли б мати, дісталось іншому?
- А. “І навіщо я тільки нерви витрачав (-ла)?”
 - Б. “Мабуть, цей інший більш успішний”.
 - В. “Може мені це вдасться іншого разу”.
12. Як Ви дивитеся страшний кінофільм?
- А. Боїтеся.
 - Б. Нудьгуєте.
 - В. Одержуєте справжнє задоволення.
13. Якщо через дорожню пробку Ви спізнюєтеся на важливі збори, нараду. Ви:
- А. Будете нервуватися під час наради через запізнення.
 - Б. Спробуєте викликати поблажливість партнерів.
 - В. Щиро засмутитеся.
14. Як Ви ставитеся до своїх спортивних успіхів?
- А. Обов’язково намагаєтеся виграти.
 - Б. Цінуєте задоволення відчутти себе учасником змагання.
 - В. Дуже сердитеся, якщо програєте.
15. Як Ви вчините, якщо Вас погано обслужать у ресторані?
- А. Стерпите, уникаючи скандалу.
 - Б. Покличете метрдотеля і зробите йому зауваження.
 - В. Підете зі скаргою до директора ресторану.

16. Як Ви будете поводитися, якщо Ваших сестричку чи братика скривдили в школі?

- А. Поговорите з учителем.
- Б. Улаштуєте скандал батькам “малолітніх злочинців”.
- В. Порадите дитині самій “дати здачі”.

17. Яка, по-вашому, Ви людина?

- А. Середня.
- Б. Самовпевнена.
- В. Пробивна.

18. Що Ви відповісте молодшій людині, з якою зіткнулися в дверях, якщо вона почне вибачатися перед Вами?

- А. “Пробачте, це моя провина”.
- Б. “Нічого, дрібниці”.
- В. “А уважнішим Ви бути не можете?”

19. Як Ви відреагуєте на статтю в газеті про випадки хуліганства серед молоді?

- А. “Коли ж нарешті стануть вживати конкретних заходів до тих, хто ганьбить сучасну молодь?”
- Б. “Треба б запровадити тілесне покарання”.
- В. “Не можна все звалювати на молодь”.

20. Уявіть собі, що Ви маєте заново народитися, але вже твариною. Яку тварину Ви оберете?

- А. Тигра чи леопарда.
- Б. Домашню кішку.
- В. Ведмедя.

Ключ до тесту “Чи не занадто Ви агресивні?”

Оцінка результатів:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
А	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3
Б	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	3	1
В	3	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2

35 і менше балів. Ви надмірно миролюбні, що зумовлено недостатньою впевненістю у власних силах і можливостях. Це,

звичайно, не вихід, що Ви, наче стеблинка, гнетесь під будь-яким вітерцем. Але все-таки більше рішучості Вам не завадить.

36–44 бали. Ви помірковано агресивні, але цілком успішно йдете по життю, оскільки у Вас достатньо здорового честолюбства і самовпевненості.

45 і більше балів. Ви занадто агресивні, при цьому нерідко виявляєтеся надмірно жорстким до інших людей і неврівноваженим. Ви сподіваєтеся досягти успіху в житті, розраховуючи на власні методи і жертвуючи інтересами оточуючих, тому Вас не дивує їх ворожість, проте при найменшій можливості Ви намагаєтесь їх за це покарати.

Якщо за сімома і більше питаннями Ви набрали по три бали і менше ніж за сімома запитаннями – по одному балу, то вибухи Вашої агресії мають швидше руйнівний характер, ніж конструктивний. Ви схильні до непродуманих вчинків і запеклих дискусій. Ви ставитеся до людей зневажливо і своєю поведінкою провокуєте конфліктні ситуації, яких цілком можна б уникнути.

Якщо за сімома і більше запитаннями Ви одержали по одному балу і менш ніж за сімома запитаннями – по три бали, то Ви надмірно замкнуті. Це означає, що Вам теж властиві спалахи агресії, але Ви придушуєте їх занадто ретельно.

ТРЕНІНГИ “МИСТЕЦТВО КРИТИКИ”

Мета заняття: ознайомити студентів зі станом критики в трудових колективах, де їм доведеться працювати після закінчення вузу, навчити їх використовувати різні форми критики, не ображаючи гідності критикованого, і вживати контрзаходів, якщо вони самі зазнають критики.

Умови проведення тренінгу ті самі, що й при діловій грі “Нове призначення”.

На початку тренінгу зачитується уривок з роману Віля Ліпатова “Ігор Савович” (Липатов В.В. Собрание сочинений: В 4 т. – М.: Молодая гвардия, 1985. – Т. 4: Игорь Саввович: Рассказы / Сост. А.В. Липатова. – 542 с.).

В області майже на кожних зборах виступав інвалід війни, який має багато урядових нагород за виявлений героїзм на фронті, комбайнер Старков. “Це був відомий з обласної і центральної газет комбайнер Старков, який поставив якісь рекорди, але в місті й області більше прославився тим, що на представницьких нарадах ляв усіх міністрів, що мають стосунок до сільського господарства. Найм’якшим словом при цьому вважалось “ледарі”. Старкова на трибуну давно не пускали, але комбайнер сам виходив на сцену під оплески залу і жваво відбарабанював чергову порцію образ.

Старков – явище нове, маловивчене... Під оплески залу, який зворушується від одного факту, що на трибуну піднімається фронтовик, інвалід, проста робоча людина, Старков демагогічно ганьбить міністерське начальство. Кожного викриває в усіх смертних гріхах, обвинувачує в безгосподарності, а сам щорічно – помітьте, щорічно! – одержує новий комбайн, у два рази більше, ніж належить, запасних частин та інші привілейовані умови. Груди – іконостас, інвалідність, гарна робоча злість, але на що це перетворилося? “Чия в нас влада? – кричав він п’ять хвилин тому. – Робоча влада. Я – влада!”. – “А що сталося, товаришу Старков?” – “Як що?! Селищна рада в мене відрізала город...”. – “Якої величини город?”. – “Гектар”. – “Змилуйтеся, Старков, селищна рада права!” – “А хто не спить ночами? А хто Львів брав?”.

Старков вважає ворогами начальство всіх мастей – раз, “гнилу інтелігенцію” – два, заводських робітників, які під дощем не мокнуть, – три, партійне керівництво, що розвело демократію, – чотири і на п’яте – “понабудувували собі кабінети”.

На Олімпі тільки один – комбайнер Старков! Щороку – новенький комбайн, гектар городу, будинок з п’яти кімнат, подарований радгоспом, чорна “Волга” у бетонному гаражі, гонорари за статті, які пише для Старкова “гнила інтелігенція”, путівки в санаторії Півдня, закордонні поїздки. “А хто не спить ночами? А хто Львів брав?”. Мимохіть подумаєш, що відстоювання городу і штурм Львова – речі одного порядку... По-блюзнірськи, але – на жаль! – правильно”.

Запитання до аудиторії: “Скажіть, як назвати наведену критику і як у народі називають подібних критиків?” (Критика-демагогія, а той, хто критикує, – демагог чи презирливо “критикан”).

А які взагалі бувають види критики? Вам, як майбутнім керівникам виробництва, необхідно опанувати цим мистецтвом, тому що правильно обрана форма критики як вищого начальства, так і колег по роботі чи підлеглого справить на них позитивний вплив. Неправильно обрана форма критики може скривдити і призведе до небажаних результатів у трудовому колективі.

Розглянемо таку ситуацію: Ви – керівник і Вам потрібно оцінити роботу своїх підлеглих. Це тільки здається, що немає нічого простішого, як похвалити чи насварити людину. Насправді це значно складніше, ніж здається на перший погляд. Причому похвалити легше і простіше, ніж насварити. Однак і похвала може бути дуже різною. Наприклад: Ваш підлеглий добре виконав доручене йому завдання, дивиться на Вас і чекає оцінки. Ви можете сказати: “Робота виконана відмінно! Радий за Вас!” А можна похвалити людину, використовуючи таку форму похвали: “Хочу відзначити завдання, виконане такими співробітниками, як...” Це добре звучить на оперативній нараді, робочих зборах. Чи: “Я Вам дуже вдячний за виконання цього складного завдання. Якби не Ви, то не знаю, як би ми впоралися з програмою”. Це є вдалою формою для особистої бесіди віч-на-віч. Така похвала високо оцінює працю підлеглого і підкреслює його значущість для колективу в цілому, але її не можна висловити привселюдно чи хоча б при одному свідку, тому що вона зачіпає гідність колективу.

З вищенаведених прикладів зрозуміло, що похвала має ряд значенневих, емоційних, етичних, психологічних відтінків. Цими відтінками потрібно вміло користуватися.

Набагато складнішим, ніж похвала, є вибір форми критики. Розглянемо найбільш часто використовувані з них. Для виконання тренінгу викладач диктує варіанти критики, а студенти добирають і записують у свої зошити відповідні приклади. Наприклад:

1. Підбадьорлива критика: “Нічого, наступного разу зробіте краще. А зараз – не вийшло”.

2. Критика-докір: “Ну що ж Ви? Я на Вас так розраховував!” Чи “Ех, Ви! Я був про Вас набагато кращої думки!”.

3. Критика-надія: “Сподіваюся, що наступного разу Ви зробіте це завдання краще”.

4. Критика-аналогія: “Раніше, коли я був таким, як Ви, молодим фахівцем, то теж допустився точно такої самої помилки. Ну й перепало мені від начальника!”

5. Критика-похвала: “Робота зроблена добре, але тільки не для цього випадку”.

6. Критика-заклопотаність: “Я дуже заклопотаний станом справ, що склався, оскільки за невиконання цього завдання вчасно відповідальність несе весь колектив”.

7. Безособова критика: “У нашому колективі є ще працівники, які не справляються зі своїми обов’язками. Не будемо називати їх прізвищ. Думаю, що вони і самі зроблять для себе належні висновки”.

8. Критика-співпереживання: “Я добре Вас розумію, зважаю на Ваше становище, але й Ви зрозумійте мене. Адже справа не зроблена”.

9. Критика-жаль: “Мені дуже шкода, але маю відзначити, що робота виконана неякісно”.

10. Критика-подив: “Як?! Невже Ви не зробили ще роботу?! Не очікував...”

11. Критика-іронія: “Робили, робили і... зробили. Робота що треба! Тільки як тепер в очі начальству дивитися будемо?!”

12. Критика-натяк: “Я знав одну людину, що вчинила точно так само, як і Ви. Потім їй було непереливки...”

13. Критика-пом’якшення: “Напевно, в тому, що сталося, винні не тільки Ви...”

14. Критика-докір: “Чому ж зробили так неохайно? Та ще й невчасно?!”

15. Критика-зауваження: “Не так зробили. Наступного разу радьтеся, якщо не знаєте, як виконати завдання!”

16. Критика-попередження: “Якщо Ви ще раз допустите брак, то нарікайте на себе!”

17. Критика-вимога: “Роботу Вам доведеться переробити!”.

18. Критика-виклик: “Якщо допустилися стількох помилок, то самі й вирішуйте, як виходити зі становища”.

19. Критика-порада: “Я вам раджу не гарячкувати. Почекайте, охолоньте і завтра з новими силами проаналізуйте, що і як потрібно виправити”.

20. Конструктивна критика: “Робота виконана неправильно. З чого конкретно збираєтеся почати?!” Чи: “Робота не виконана. Перегляньте можливість використання такого варіанта”.

21. Критика-побоювання: “У мене є побоювання, що й наступного разу робота буде виконана на такому самому рівні”.

22. Критика-оклик: “Стій! Що ти робиш? Хіба можна так виконувати цю роботу?”.

23. Критика-образа: “Ех, Ви! Не очікував я від Вас такого! Де ж Ваша совість?!”.

24. Критика-заступництво: “Так! Не вийшло! Ну, нічого, я Вам допоможу”.

25. Критика-погроза: “Я змушений вжити до Вас найсуворіші дисциплінарні заходи”.

Можна було б навести й інші види критики, але для тренінгу буде достатньо і такої кількості.

Далі варто перейти до вправ.

Умови виконання вправ:

Аудиторії, розділеній на дві частини, видається завдання: визначити форму критики відповідно до виданої установки. Групи радяться протягом 3–5 хвилин, потім представники кожної з них зачитують остаточний варіант критичних зауважень і самі визначають, яку форму критики вони використовували. Викладач і представник іншої групи виступають експертами стосовно тієї групи, що відповідає на завдання. Для розвитку змагальності присвоюється 1 бал тій групі, що краще справилася з завданням. При видачі певної установки викладачу потрібно враховувати

спеціальність, яку студенти здобувають у вузі. Для технічних спеціальностей умови можуть бути такими:

I. ВПРАВА

Загальна установка: Ви працюєте майстром. Ви особисто маєте покритикувати свого підлеглого при безпосередньому контакті з ним.

Ситуації для груп:

1. Під час роботи Ваш підлеглий зіпсував дороге устаткування. Як Ви його за це будете сварити?

2. Робітник грубо порушив техніку безпеки, і тільки випадково ніхто не постраждав. Що Ви йому скажете?

II. ВПРАВА

Загальна установка: Ви працюєте начальником цеху. По телефону висловлюєте незадоволення діями свого колеги, начальника іншого цеху.

Ситуації для груп:

1. Ваш колега не постачив вчасно деталі і робітники Вашого цеху не змогли зібрати вузол виробів до встановленого графіком терміну. Що Ви скажете своєму колезі?

2. Ваш колега, пообіцявши вищу заробітну плату, забрав з Вашого цеху грамотного, старанного працівника, дуже потрібного Вашому колективу. Ваша критика на адресу цього начальника цеху.

III. ВПРАВА

Загальна установка: Ви працюєте старшим майстром. На робочих зборах чи оперативній нараді в начальника цеху Вам необхідно привселюдно висловити критичні зауваження на адресу свого начальника.

Ситуації для груп:

1. Начальник цеху не виконав своєї обіцянки дати додаткову премію Вам і колективу, яким Ви керуєте, за вчасно виконану роботу. Що Ви скажете?

2. На Вашій ділянці вже котрий місяць не працює вентиляційна установка. Начальник цеху про це знає, сам особисто в присутності робітників обіцяв її терміново відремонтувати, але так і не виконав своєї обіцянки. Як Ви будете його критикувати?

У кінці підраховується кількість набраних балів і визначається переможець.

ДЕЯКІ ВИСНОВКИ:

1. Усі вищенаведені форми критики підлеглого можуть бути Вами як керівником використані за умови, що Ваш підлеглий глибоко поважає Вас як начальника і цінує Вашу думку про себе. Бажаючи виглядати в очах свого начальника гідно, він стерпить будь-яку критику і докладе всіх зусиль, щоб виправити становище.

2. Бажано, критикуючи, знати свого підлеглого, його індивідуальні особливості. Тому що одну людину можна дуже насварити, а іншу – ні, до неї потрібно застосовувати обережну чи навіть підбадьорливу, а іноді й хвалебну критику. Наприклад: “Ну як же так? Така талановита людина, а робота виконана на низькому рівні”.

3. Якщо підлеглий ставиться до Вас як до начальника дуже недобррозичливо, з підозрою, то не можна до нього взагалі застосовувати негативні оцінки. Їх обов’язково потрібно поєднувати з позитивними, відзначаючи гарні риси характеру підлеглого: старанність, ініціативність, сумлінність, творчий підхід до справи тощо.

4. До колеги не можна застосовувати види критики, які можуть бути застосовані до підлеглих. Визначити які.

5. Ще більше звужується кількість форм критики начальника. Визначити, які форми критики для вищого керівництва неприйнятні взагалі.

6. До публічної критики висуваються особливі вимоги. Вона має бути:

- принциповою, тобто той, хто виступає, не тільки повинен мати власну точку зору, а й чітко уявляти, від імені кого він критикує: від себе, колективу, підприємства, міста, області, регіону;

- аргументованою, заснованою на фактах, прикладах, розрахунках;

- відкритою, публічною;

- доброзичливою, обережною, бо така критика не “вбиває” людину, а спонукає її до дій для виправлення недоліків;

- конструктивною, тобто закінчуватися певними пропозиціями щодо усунення недоліків. І хоч сьогодні неактуально цитувати В.І. Леніна, проте зазначимо, що свого часу він зауважив, що критика, яка не закінчується конкретною пропозицією, – марна трата часу.

На занятті бажано розглянути, які вимоги до критики висував Дейл Карнегі.

Незалежно від займаної посади, будь-яка людина може опинитися як у ролі того, хто критикує, так і в становищі людини, яку критикують. Якою ж може бути критика, коли Вас критикують? Як стати самокритичним і уникнути конфліктних ситуацій? З погляду соціальної поведінки особистості потрібно насамперед грамотно визначити мотиви критики. Це допоможе Вам зробити правильні висновки.

МОТИВИ КРИТИКИ:

1. Критика з метою допомогти справі. Той, хто критикує, власне кажучи, висловлює свою думку, але через свій характер чи низьку культуру спілкування робить це різко і галасливо. Вам, як керівнику, потрібно звернути увагу на те, що людина критикує, тому що хоче допомогти справі, і не звертати уваги на різкість і образливий тон висловлювання.

2. Критика з метою показати себе. Іноді людьми використовується критика з метою продемонструвати власні знання, досвід, ерудицію, підкреслити свою значущість. Кращий вихід з цього становища – під яким-небудь приводом уникнути спілкування з людиною, яка критикує інших, щоб показати себе.

3. Критика з метою зведення рахунків. Усе перебільшується з метою опорочити людину за колишні образи. Це критика завуальована: людина, яка критикує, не виказує своїх егоїстичних цілей і намірів, прикриваючись турботою про справу. Доводить що-небудь тому, хто критикує з метою зведення рахунків, марно, потрібно будувати свій захист аргументовано, для чого заручатися підтримкою оточуючих.

4. Критика з метою перестрашування. Використовується як засіб завуальовати свою власну нерішучість, боязнь узяти відповідальність на себе. Така критика використовується підлеглим для того, щоб при несприятливому повороті ситуації в майбутньому мати підставу заявити: “А я ж Вас попереджав!”

5. Критика з метою запобігання заслуженим обвинуваченням. Така критика починається заздалегідь, щоб нейтралізувати виступи на зборах, при розборі різних скарг та в інших випадках.

6. Критика з метою контратаки. Як реакція на відповідь або виступ, зауваження оточуючих, керівника, протест підлеглого проти докорів, нарікань з боку керівника й інших членів колективу.

7. Критика з метою одержання емоційного заряду. Є люди, які періодично відчувають потребу в емоційному струсі і почувуються краще після того, як поговорять на підвищених тонах, доведуть себе і оточуючих до певного емоційного напруження. З цією метою вони можуть вдаватися до критики, особливо якщо її об'єкт легко піддається емоційному впливу. Усіма способами намагайтеся захистити себе від контактів з такими людьми.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ІЗ ТРЕНІНГУ: потрібно навчитися позитивно критикувати інших людей, не викликаючи образ і обурення. Якщо критика спрямована особисто на Вашу адресу, то якою б гіркою вона не була, головне – вміти з будь-якої критики зробити правильний висновок і постаратися надалі не допускати висловлювань чи дій, які її викликають.

Якщо після проведення тренінгу залишається час, то можна запропонувати тест.

ТЕСТ “КРИТИКА І ВИ”

Оберіть варіант відповіді, який Вам підходить.

1. Чи вважаєте Ви критику методом викорінення хиб у роботі окремих осіб чи колективів?

а) так, я вважаю критику необхідним і нормальним елементом життєдіяльності будь-якого колективу;

б) критика лише ускладнює відносини в колективі, тому я її не визнаю;

в) критика припустима, але не слід перебільшувати її роль і часто до неї вдаватися.

2. Як Ви ставитеся до публічної критики?

а) вважаю публічну критику дією для викорінення хиб;

б) думаю, що краще висловити зауваження людині в кабінеті, ніж привселюдно;

в) віддаю перевагу “кулуарній критиці”, тобто критиці у неслужбовій обстановці в напівжартівливій формі.

3. Чи можна, по-вашому, критикувати начальство?

- а) так, звичайно;
- б) не слід підривати авторитет керівника, тому привселюдно критикувати начальство неприпустимо;
- в) можна, але вкрай обережно.

4. Як Ви ставитеся до самокритики?

- а) намагаюся бути об'єктивним до себе і своєї служби, і якщо є недоліки, то відкрито визнаю їх сам, не чекаючи, поки на них вкажуть інші;
- б) звичайно, я знаю недоліки в роботі своєї служби і в моїй роботі особисто, але не поспішаю себе критикувати;
- в) критикувати себе ні до чого, тому що охочих тебе насварити завжди вистачає.

5. Чи намагаєтесь Ви, висловлюючи критичні зауваження, говорити м'яко, коректно, тактовно, так, щоб не образити людину?

- а) так, звичайно;
- б) ні, вважаю, що чим дужче зачеплена особистість людини, яку критикують, тим краще;
- в) все залежить від цієї самої "особистості": якщо вона дуже вразлива – вразують це, а якщо ні – особливо не церемонюся.

6. Чи намагаєтесь Ви, висловлюючи критичні зауваження, "підсолодити пігулку", зазначаючи про позитивні моменти в діяльності об'єкта критики?

- а) так, звичайно намагаюся;
- б) ні, не бачу в цьому необхідності;
- в) якщо погано знаю людину, яку критикую, або мені відомо, що вона може образитися, тоді намагаюся.

7. Чи дозуге Ви обсяг критики, чи намагаєтесь дотримуватись певних "мір критики"?

- а) так, я намагаюся критикувати не більш ніж за один недолік;
- б) ні, зазвичай висловлюю все, що, на мій погляд, заслуговує на негативну оцінку в діяльності об'єкта критики;
- в) намагаюся обмежити поле критики предметом обговорення.

8. Вносите Ви в ході критичного виступу які-небудь пропозиції для виправлення становища чи обмежуєтесь вказівкою на наявні недоліки?

а) так, я вважаю, що той, хто критикує, повинен щось запропонувати, бо інакше він не має права критикувати, тому й намагаюся внести які-небудь пропозиції;

б) ні, я вважаю, що головне – оголити проблему, вказати на недоліки, а як їх усунути – справа критикованої служби чи інших компетентних органів і фахівців;

в) як правило, переважає конструктивна критика, але якщо навіть і важко що-небудь запропонувати, все одно не можна замовчувати недоліки.

9. Якою є Ваша перша реакція на критику?

а) прагну одразу дати відповідь: прошу слова чи говорю з місця;

б) мовчки, з образою переживаю, від зустрічного виступу намагаюся ухилитися;

в) обмірковую критику, виступати з відповіддю не поспішаю, але якщо наполягають, то не відмовляюся.

10. Яка поведінка характерна для Вас при відповіді на критику?

а) як правило, намагаюся визнати критику, навіть якщо вона не в усьому об'єктивна;

б) вдаюся до методу “захист від протилежного”, тобто критикую того, хто критикує;

в) оскільки критика підриває мій авторитет (чи авторитет моєї служби), намагаюся захищатися, відвести критику, вказати на пом'якшуючі об'єктивні обставини.

11. Чи дратує Вас критика?

а) так, як правило;

б) не дуже;

в) зважаючи на те, хто і як критикує.

12. Чи виникає у Вас почуття ворожості до людини, яка Вас критикує ?

а) так, як правило;

- б) ні, украй рідко;
- в) так, якщо критика несправедлива чи висловлюється в різкій, образливій формі.

13. Як Ви надалі плануєте будувати відносини з людиною, яка Вас критикує ?

- а) як і раніше;
- б) намагаюся при нагоді “відповісти взаємністю” чи зачепити її інтереси іншим, доступним мені способом;
- в) певний час “обходжу” цю людину, намагаюся не контактувати з нею.

14. Як Ви ставитеся до тих, хто сам себе критикує?

- а) вважаю їх “приспосованцями”, “боягузами”, “догідниками”;
- б) нормально ставлюся; не бачу в цьому нічого особливого;
- в) раджу надалі не поспішати із самокритикою.

15. Чи існує кримінальна відповідальність за переслідування тих, хто критикує?

- а) так;
- б) немає;
- в) не знаю.

16. Питання-жарт: який вислів про критику Вам імпонує?

- а) критика – це ліки, її треба вміти застосовувати і приймати;
- б) управлінська діяльність – теж творчість, тому нехай мене оцінюють ті, кому належить, а не всі, кому забажається;
- в) і на критику існує мода.

Ключ до тесту “Критика і Ви”

Варіанти відповідей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
А	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2
Б	0	1	0	2	1	1	0	1	0	0	2	3	0	2	0	0
В	2	0	1	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	0	1

8–18 балів. Ваше ставлення до критики скоріше негативне, ніж позитивне. Ви не любите, коли критикують Вас, а критикую-

чи інших, нерідко втрачаєте почуття міри. І в тому, і в іншому випадку Ви дуже емоційні, легко збуджуєтеся, можете розлютитися, допустити різкість. Вам необхідний певний “комплекс стабільності”, тобто почуття впевненості в собі, у правомірності своїх дій і рішень, а для цього варто активно підвищувати свій діловий рівень.

19–32 бали. Ви терпимо ставитеся до критики, вважаєте її припустимим елементом управлінського життя, не переоцінюючи, однак, її значення. Вашу поведінку в ролі критикованого і критикуючого можна охарактеризувати як “контрольовану емоційність”: Ви рідко втрачаєте самовладання. Водночас Вам не чуже почуття образи, бажання “насолити” критикам, виправдати свої помилки.

33–46 балів. Ви по-діловому ставитеся до критики, досить спокійно її сприймаєте, мужньо і відкрито визнаєте свої помилки. Зрідка Вас відвідує відчуття досади на критику, однак Ви це намагаєтеся приховувати. У критичних виступах Ви не перегинаєте палицю, не намагаєтеся виправдатися, звалюючи провину на інших. Гарне знання своєї справи, впевненість у тому, що Ви перебуваєте на своєму місці, дає Вам змогу не перейматися особистим авторитетом, а пам’ятати лише про користь справи.

“ПУБЛІЧНИЙ ВИСТУП”

МЕТА ЗАНЯТТЯ: шляхом тренінгу домогтися оволодіння студентами вербальними і невербальними засобами спілкування з людьми та навчити використовувати їх в публічному виступі, що є основним способом формування суспільної думки в трудовому колективі.

УМОВИ ЗАНЯТТЯ: ті самі, що й у діловій грі “Нове призначення”. Крім того, для успішного проведення тренінгу на попередньому занятті студентам оголошується тема для публічного виступу, щоб вони могли заздалегідь до нього підготуватися. Причому теми бажано взяти зі студентського життя. Наприклад: “Що мені найбільше не подобається у вузі?”, “Мій вільний час”, “Мої захоплення”, “Як я домагаюся глибоких знань” та інші.

Тренінг уведений у програму у зв’язку з тим, що соціологічні дослідження, проведені серед господарських керівників трудових колективів, показали, що саме публічний виступ викликає в них найбільші труднощі. Та й будь-якій людині, незалежно від

займаної посади, необхідно опанувати особливості публічного виступу з метою вироблення навичок соціальної поведінки і з забезпечення посиленої службової кар'єри.

На початку тренінгу декільком студентам, а якщо група нечисленна, то і всім студентам пропонується виступити з коротким повідомленням (не більше ніж на 3 хв) за заздалегідь визначеною викладачем темою. Кожного з тих, хто виступає, студенти уважно слухають і оцінюють. Для цього викладач дає їм папір, де вони записують прізвища тих трьох студентів, які, на їх думку, більш переконливо, аргументовано, щиро, яскраво і виразно висловили свої думки.

Після того, як усі, хто мав бажання, виступили й одержали експертні оцінки, один зі студентів, зібравши ці оцінки, визначає рейтинг тих, хто виступив. А викладач робить розбір виступів. Методично викладач зобов'язаний зробити розбір тактовно, не ображаючи особистість. Крім того, він зобов'язаний підкреслити, що красномовство – це особливий вид практичної діяльності, оволодіти яким може кожний. Для цього потрібно знати особливості публічної мови, мати бажання стати красномовним, працювати над собою і займатися цим видом діяльності практично.

Насамперед визначається **стиль виступу**:

1) владний, коли оратор викладає думки впевнено, часом безапеляційним тоном, що не терпить заперечень;

2) безособово-інформаційний, де не показана особиста зацікавленість в інформації, що повідомляється (озвучування різних оголошень, інформації про проведену роботу);

3) переконливо-пояснювальний, що поєднує в собі ефективність переконання, пояснення інформації в цілісному впливі на слухача.

У публічному виступі найбільш характерно виявляються особисті особливості і темперамент того, хто виступає.

Особисті особливості значною мірою визначають шанси того, хто виступає, на успіх. Сюди зазвичай включають політичну зрілість, знання справи і компетентність, гарне поставлення голосу, впевненість у собі, здатність логічно й емоційно викладати свої погляди, невимушену манеру триматися на людях (на сцені, у президії, на трибуні), зовнішній вигляд того, хто виступає: його манеру вдягатися, вираз обличчя, жестикуляцію, позу і рухи.

Якщо оцінювати того, хто виступає, з урахуванням його темпераменту, то найкращий оратор – сангвінік. Він чутливий до аудиторії, добре адаптується в мінливій обстановці, рідко потрапляє в стресові ситуації. Холерик здатний вплинути на аудиторію, але його неврівноваженість, залежність від внутрішніх переживань, хвороблива вразливість у важких ситуаціях можуть його підвести. Флегматики і меланхоліки часто через свою повільність не можуть захопити аудиторію мобільністю і запальністю мови. Однак “ламати себе” не потрібно. Секрет успіху публічного виступу полягає в тому, щоб, поєднуючи свої особистісні особливості з вимогами ораторського мистецтва, знайти власний “почерк”, свою манеру ділового спілкування з людьми, так званий свій **індивідуальний стиль**. Оцінюючи студентів, що виступили, визначити стиль їх виступу і особистісні особливості, у тому числі й темперамент.

Далі в стислій формі дати схему публічного виступу.

Засоби спілкування:

1. Вербальні – мова.
2. Невербальні – жести, міміка, рухи тіла: корпусом, ногами, головою, руками.
3. Письмові – наказ, інструкція.
4. Телефонна розмова, відеозв’язок тощо.

Публічний виступ пов’язаний з вербальними і невербальними засобами спілкування. Спочатку розглянемо **вербальні особливості** публічного виступу: підготовку до нього, вибір теми і її розкриття, текст доповіді чи повідомлення тощо.

Публічний виступ складається з 4-х етапів:

I етап – визначення та розробка теми, змісту виступу;

II етап – робота над темою з урахуванням місця, часу виступу, характеру і розміру аудиторії;

III етап – обробка мови, стилю виступу, підбір допоміжного матеріалу: цитат, цифр, прикладів тощо;

IV етап – безпосередня підготовка до виголошення промови: вибір костюма, робота над зовнішністю, голосом, мімікою, жестикуляцією тощо.

Як показують соціологічні дослідження, досвідчені оратори на 1 хв публічного виступу витрачають 20–25 хв підготовчої роботи, куди входять: визначення теми, підбір, аналіз і узагальнення матеріалу, складання плану і тез виступу.

Уміння кількома словами висловити основну думку, відшукати для неї гранично ясно, коротке і вичерпне формулювання приходить не відразу, а лише після багатьох років практики. Допомогти оратору-початківцю може конспект виступу, що привчає до стислості й чіткості викладу. Після оволодіння технікою конспекту потрібно переходити до тез, а потім – до плану виступу. Використання диктофона чи відеомагнітофона дає змогу значно скоротити терміни навчання навичкам ділового спілкування і публічного виступу.

Найчастіше при підготовці до виступу багато часу витрачається на вступ і основну частину, а на висновок, де в основному підводяться підсумки, часу не вистачає, що призводить до порушення регламенту, скоромовки, неможливості висловити головну думку. За кордоном тенденція до скорочення часу засідань внесла ряд змін у методику підготовки доповідей і виступів. Рекомендується починати виступ “з кінця”, з підведення підсумків, де формулюється основна думка, заради чого й варто було виступати, далі має пролунати емоційний заклик до конкретних дій, тобто поставити перед аудиторією питання-ситуацію, що необхідно вирішити. І тільки після цього викладати суть доповіді чи повідомлення.

Той, хто виступає, повинен знати, що аудиторія має властивість зворотного зв'язку. Вона служить джерелом інформації, що визначає процес взаємодії людей. Постійний приплив нових відомостей необхідний людині для корекції своєї поведінки в соціальному середовищі. Без цього їй важко орієнтуватися в системі соціальних відносин. Це ж відбувається і при публічному виступі. Характер реакції на виступ допомагає оратору внести певні корективи, виправлення у свій виступ. На основі соціологічних досліджень можна виділити такі властивості аудиторії:

1. Велика аудиторія не сприймає повідомлення з безліччю цифр і фактів. Для неї бажано використовувати інформативний стиль виступу чи оцінні, емоційно забарвлені судження.

2. Невелика, добре організована група вимагає “камерного” довірчого характеру виступу, що переходить у бесіду, більшої логічності, доказовості, використання цифр і фактів, що підтверджують тези оратора.

3. Добре організовані наради починаються в офіційному тоні, а завершуються, як правило, у стилі товариської бесіди.

У публічному виступі велику роль відіграє грамотність **значеннєвого наголосу**. Найчастіше неправильно зроблений наголос змінює весь зміст сказаної фрази. Наприклад:

– **Я** ніколи не говорив, що він украв гроші (це міг сказати хтось інший).

– Я **ніколи** не говорив, що він украв гроші (заперечення того, що я коли-небудь міг сказати таке).

– Я ніколи **не говорив...** (хоч може й думав).

– Я ніколи не говорив, що **він...** (це міг зробити хтось інший)

– Я ніколи не говорив, що він **украє...** (а одержав їх у подарунок).

– Я ніколи не говорив, що він украв **гроші** (а щось інше).

На значеннєвий наголос варто особливо звертати увагу, коли ви виступаєте в безособово-інформаційному стилі, тобто тоді, коли, як правило, озвучуєте чужі думки. Викладачеві вузу, який проходить перепідготовку, варто порекомендувати приділяти найбільше уваги наголосу в мові, оскільки чим вище займана посада, тим частіше людина озвучує текст, написаний для неї іншими людьми: референтом, провідними фахівцями, начальниками підрозділів.

Невербальні засоби спілкування

1. Паралінгвістика – інтонація, паузи, темп мови, тональність, сила звуку – збагачують мову і привертають увагу слухачів.

2. Кінетика – сукупність міміки, жестів, рухів і поз. Як показують соціологічні дослідження, 30–40% значеннєвої інформації несуть невербальні засоби спілкування: сила голосу, що може виражати гнів, образу, досаду, інші емоційні стани людини; зоровий контакт – замилювання, інтерес, доброзичливе ставлення чи скептицизм, агресія, іронія; близькість і місце розташування партнерів при бесіді тощо.

При виступі велике значення мають **рухи і міміка оратора**. Якщо той, хто виступає, тривалий час стоїть на трибуні нерухомо, то він стомлює публіку, і увага до нього слабшає. Тому досвідчені оратори в ході виступу зазвичай кілька разів змінюють свою позу.

Не слід і “гуляти” по сцені. Це розпорошує увагу аудиторії. Якщо людину бачать на весь зріст, то рух на один крок уперед зосереджує увагу слухачів, а крок назад – сприяє переключенню думки на нове положення мови. Жести мають бути виразними: стис-

нутий кулак, витягнута рука, рухи руками і головою. Однак потрібно пам'ятати, що не кожна фраза має супроводжуватися жестами.

Крім **жестів-помічників**, існують **жести**, подібні до **слів-паразитів**, що засмічують нашу мову. Це струшування головою, поправлення зачіски, поглажування чи почісування рук, обличчя тощо. Варто домагатися, щоб “обличчя говорило разом з мовою”. Потрібно навчитися мімічних навичок, виходячи із своїх індивідуальних можливостей, тренуючись перед дзеркалом. Вираз обличчя має відповідати змісту мови. Потрібно домагатися легкості, природності в позі та рухах.

Чим більше аудиторія, тим вищою є відповідальність того, хто виступає, за свої слова і дії, а разом з тим зростає психологічне напруження, страх перед аудиторією. Скутість, невпевненість у собі миттєво відзначаються аудиторією, знижуючи ефект найкращої мови. Але впевненість у собі не повинна перетворюватися на повчальність, що теж не сприймається слухачами.

Помилки, що найчастіше зустрічаються:

- надмірне наслідування “ідеалам” (для того, хто виступає) оратора без урахування своєї індивідуальності;
- відсутність гарного початку – прислів'я, питання, афоризму, ілюстрації, цитати;
- надмірна лаконічність при обмеженому залученні невербальних засобів;
- монотонний тон, невиразний погляд, спрямований куди завгодно (униз, нагору), але тільки не на слухачів;
- зайва чи недостатня емоційність;
- відсутність звернень до конкретних людей, які присутні, їх проблем, інтересів, мотивів, потреб;
- наявність незрозумілих термінів для всієї чи більшої частини аудиторії;
- відсутність зворотного зв'язку з аудиторією чи надмірна реакція на поведінку слухачів (шум, розмови, рух);
- нелогічність емоційного розвитку теми;
- неясність головної тези;
- незакінченість виступу: відсутність психологічної, емоційної розрядки слухачів;
- поведінка на трибуні: “кінь”, “горобець”, “соловей”;
- спазми м'язів чи “м'язовий затиск” тощо.

У практиці ділового спілкування велике значення має руховий компонент, особливості моторики: жести, пози, рухи тіла. Щоб пластично і правдиво супроводжувати свої думки діями, потрібно звільняти м'язи від напруження. Щоб навчитися розслаблюватися, необхідне тренування, що забезпечується рядом вправ. Викладач ознайомлює студентів із вправами, якими вони повинні займатися самостійно, щоб набути впевненості при публічному виступі.

1. Вправи на відчуття напруження – розслаблення

Викликають до дошки двох студентів. Їм дають завдання взяти в руки стілець за ніжки, відірвати від підлоги, тягти його з рук партнера і водночас множити 18 на 190. Піднявши стілець, студенти повинні сказати результат множення. Потім завдання повторюється: після підняття стільця студенти про себе повинні розділити 3480 на 15. При третьому піднятті по черзі кожний читає вірш (чотиривірш) або розповідає всі події сьогодення дня, починаючи з пробудження.

2. Вправи на визначення м'язових затисків з метою звільнення від них

Вправи виконують усі студенти одночасно. Сидячи, повільно напружити пальці лівої руки, залишивши плече і лікоть вільними. Зняти напруження з пальців, помахати кистю, розслабивши її. Ті самі дії повторити з правою рукою. Обпертися на стіл, підвіконня, притулитися до стіни. Знайти самому напруження в м'язах і зняти його.

3. Вправи на виявлення індивідуальних затисків

Вправу виконують двоє студентів. Група спостерігає і визначає, які м'язи в них напружуються, коли вони виконують за завданням викладача такі рухи: зав'язують і розв'язують краватку, зашнуровують черевики, знімають піджак, ставлять стілець до стіни, витирають ганчіркою дошку.

4. Вправи для вироблення вміння відчувати роботу своїх м'язів і підпорядкувати їх своєму свідомому контролю

Вправи виконують двоє. Інші спостерігають. Дається завдання: присідати чи розводити руки в сторони, нахилитися впе-

ред чи назад при певних цифрах. Наприклад, при рахунку 4, 8, 16, 32 чи при рахунку 3, 9, 18, 27 і т. д.

Усім студентам навчитися відводити обоє плечей по черзі назад і визначати, які м'язи при цьому будуть напружуватися. При цьому руки мають бути нерухомі.

5. Вправи на розслаблення

Сидячи, навчитися розслаблювати своє тіло, крім попереку, інакше впадете зі стільця. Потрібно пам'ятати, що розслабленість – це ще не свобода м'язів, а лише шлях до неї.

6. Вправи на одержання правильного м'язового зусилля на реалізацію заданої дії

Непомітно для інших указати жестом на людину, яка Вас цікавить, чи запросити якусь людину виконати Ваше бажання тощо.

7. Вправи на взаємодію з партнером

До дошки викликають дві пари студентів. Обидві пари виконують ряд спільних дій: вітаються, передають один одному зошит чи книгу, записують адреси, подають пальто тощо. За знаком викладача пари зупиняються (як у дитячій грі “Завмири”). Інші студенти як експерти визначають локалізацію затисків. Напруження знімається, і рухи завершуються.

При публічному виступі ви повинні супроводжувати висловлювання думок певним положенням тіла, жестами, мімікою, використовуючи певну силу голосу, а для цього потрібно навчитися напружувати і розслаблювати м'язи на ваше бажання. Створення так званого “м'язового контролера” можливе при серйозній систематичній домашній роботі з виконання вищезазначених вправ. Самоконтроль має стати в кожного другою натурою, тоді він буде діяти автоматично, несвідомо.

Викладачу варто ознайомити студентів з **компонентами невербальної поведінки:**

- ділянка рота;
- брови;
- вираз обличчя;
- руки і кисті рук;
- положення корпусу.
- вії й очі;

- напрямок погляду;
- дії ніг;

Якщо необхідно провести соціологічні дослідження публічного виступу, то **критеріями** його **оцінювання** можуть бути:

1) зміст мови:

- використання наукових джерел;
- особисті знання і досвід;
- особисті контакти;
- засоби масової інформації;

2) урахування стану аудиторії й обстановки;

3) вступ:

- привернення уваги;
- встановлення контакту з аудиторією;

4) головна частина виступу:

- наявність структури і плану;
- логічність і переконливість;
- залучення фактів і статистики;
- посилення на авторитети;
- використання наочного приладдя;

5) висновки:

- підведення підсумків виступу;
- ефект впливу;
- загальний висновок чи оцінка;

6) виклад виступу:

- стислість;
- ясність і точність викладу;
- простота і дохідливість викладу;

7) поведінка на трибуні:

- зовнішній вигляд;
- рухи, міміка, жестикуляція;
- упевненість;
- поза;

8) техніка мовлення:

- звучність і голосність голосу;
- інтонації;
- дикція;
- темп мовлення;

9) уміння керувати аудиторією;

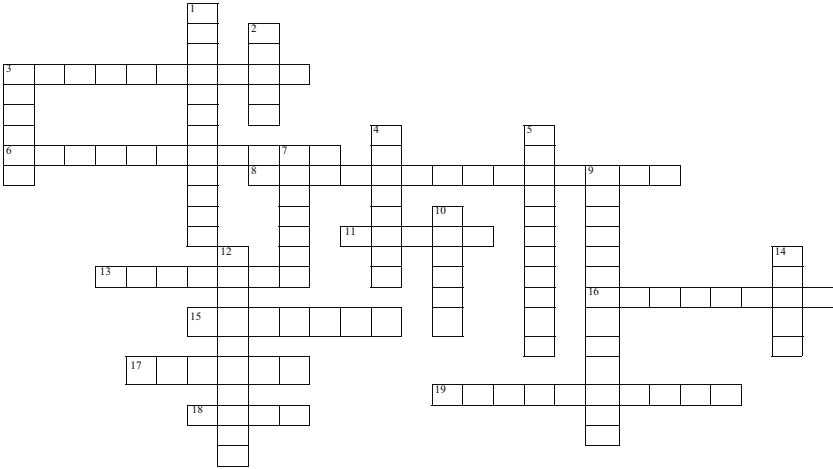
10) відповіді на запитання.

Загальна думка про оратора

- 1) ідейність і спрямованість мови;
- 2) науковий рівень:
 - відображення сучасного рівня науки;
 - зв'язок із практикою;
- 3) ораторська грамотність;
- 4) міра впливу мови на аудиторію.

ТЕМАТИЧНІ КРОСВОРДИ

Губрієнко Н.
студентка гр. 4219 ЗНУ

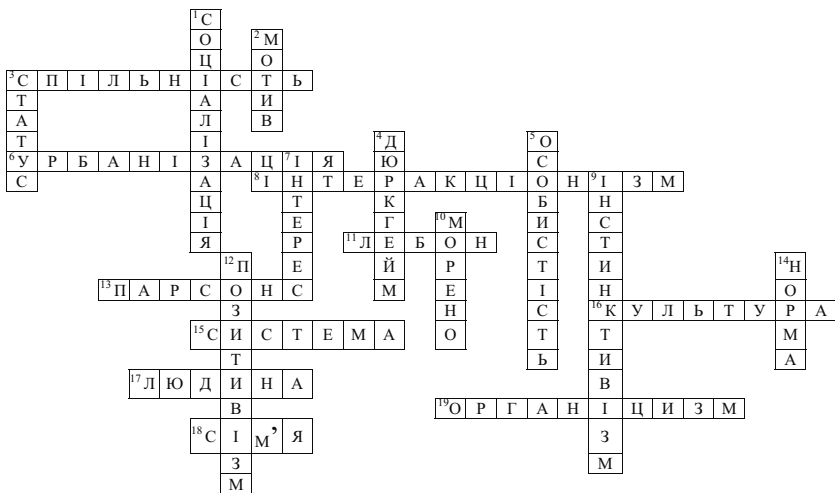
**По вертикалі:**

1. Процес входження людини в суспільство. 2. Внутрішній сенс людської діяльності. 3. Становище людини в суспільстві. 4. Засновник французької соціологічної школи. 5. Інтегральна якість індивіда. 7. Рушійна сила поведінки людини. 9. Напрямок, що пояснює соціальні явища через біологічну природу людини. 10. Засновник расово-антропологічної школи. 12. Суб'єктивно-ідеалістична течія філософії та соціології, представником якої був О. Конт. 14. Правило, що відображає вимоги суспільства.

По горизонталі:

2. Спільне об'єднання людей, що сформувалося історично за спільними інтересами і перебуває у взаємодії. 6. Процес підвищення ролі міст у розвиненому суспільстві. 8. Напрямок сучасної західної соціології і соціальної психології, що зосереджується на аналізі соціальних взаємодій, переважно їх символічного значення, і називається символічний... 11. Автор концепції психології на-

товпу. 13. Засновник структурно-функціональної школи. 15. Сукупність елементів і методів людської діяльності. 16. Сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії. 17. Продукт біологічної еволюції. 18. Один із соціальних інститутів. 19. Течія соціології, запропонована Г. Спенсером.



АНКЕТИ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

“ЯК Я УЯВЛЯЮ СВОЄ МАЙБУТНЄ?”

На окремому аркуші паперу випишіть цифри, що підходять до Ваших варіантів відповідей.

1. Чи збираєтеся Ви після закінчення інституту працювати за отриманою у вузі спеціальністю?

001. Так.

002. Ні.

003. Не знаю, ще не вирішив (-ла).

2. Після закінчення інституту де б Ви хотіли працювати?

004. На державному підприємстві.

005. На малому підприємстві.

006. У кооперативі.

007. На змішаному підприємстві.

008. В асоціації.

009. На орендному підприємстві.

010. На приватизованому підприємстві, що перебуває в колективній власності.

011. У приватній фірмі.

012. Важко відповісти.

3. Якщо в майбутньому під час скорочення кадрів Ви залишитеся без роботи, як Ви це будете сприймати?

013. Як крах власних надій та трагедію для сім'ї.

014. Як тимчасове явище, а потім я наберусь терпіння та буду чекати кращих часів.

015. Втішатиме думка, що я не один у такому становищі.

016. Ну то й що, сенс життя не тільки в роботі.

017. Важко відповісти, бо такої ситуації поки що не уявляю.

4. Якщо з працевлаштуванням справа затягнеться, що будете робити (мається на увазі працевлаштуванням за спеціальністю)?

018. Намагатимусь знайти іншу (будь-яку) роботу.

019. Буду перенавчатися, щоб отримати іншу спеціальність.
020. Займусь бізнесом, комерцією.
021. Намагатимусь відкрити свою справу.
022. Піду працювати у сферу побуту та обслуговування.
023. Спрямую свою енергію у творчі спілки (художників, композиторів, письменників тощо).
024. Займусь політичною діяльністю.
025. Свій варіант _____
-
-

5. Яке місце в житті суспільства Ви збираєтесь зайняти, тобто яке у Вас уявлення про свої соціальні ролі?

026. Буду намагатися працювати за спеціальністю та опанувати професійну майстерність.

027. Намагатимусь оволодіти мистецтвом управління і стати лінійним керівником підприємства.

028. Хочу зайняти високі управлінські посади у творчих трудових колективах.

029. Стану підприємцем, бізнесменом.

030. Займусь комерційною діяльністю: реклама, продаж товарів, нерухомість тощо.

031. Перевчусь та буду працювати в іншій сфері.

032. **ТІЛЬКИ ДЛЯ ДІВЧАТ!** Вийду заміж та створю для сім'ї вдома затишок, комфорт, а чоловік нехай працює.

033. Свій варіант _____

034. Не думав (-ла) над цією проблемою.

6. Якщо Вам не важко, повідомте деякі відомості особисто про себе:

а) Стать:

035. Чоловіча

036. Жіноча.

б) Вік:

037. 20–25 років.

038. 25–30 років.

039. старший ніж 30 років.

в) Сімейний стан:

040. Одружений / заміжня.

041. Неодружений / незаміжня.

г) Якщо Ви на сьогодні працюєте де-небудь, то напишіть

ким _____

Заздалегідь дякуємо Вам за щирі відповіді!

СОЦІОМЕТРИЧНА АНКЕТА ДЛЯ УЧАСНИКІВ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

(ім'я та прізвище)

З ким із учнів свого класу я хочу сидіти за однією партою?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я не хотів би сидіти за однією партою?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я хотів би вчитися разом?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я не хотів би вчитися разом?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я хотів би працювати разом?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я не хотів би працювати разом?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я хотів би проводити вільний час?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

З ким із учнів свого класу я не хотів би проводити вільний час?

1. _____, тому що _____
2. _____, тому що _____
3. _____, тому що _____

СЦЕНАРІЙ ТА МАРШРУТИ ЕКСКУРСІЙ “УТВОРЕННЯ ОЛЕКСАНДРІВСЬКА”

Автор: Вербова Т.
студентка гр. ДС-198 ГУ “ЗІДМУ”

Згідно з переказами, до побудови Олександрівської фортеці і заснування міста вздовж річок Суха і Мокра Московка стіною тяглися дубові ліси, що при виході в долину Дніпра зливалися з нескінченним лісом Великого Лугу. Дніпро, обрамлений лісами правого і лівого берегів, лісами величного острова Хортиця, звивався синьою стрічкою і безвісти губився в зеленій далечині. Усі-який могилами степ весною майорів квітами, шумів, колихався широкою хвилею, вкриваючись улітку білим покривом ковили... Але прийшла зима 1770–1771 рр., і картина змінилася. Восени в ході заснування міста в “старій фортеці” нашвидкоруч було поставлено кілька дерев’яних будинків для військового начальства, кілька казарм для солдатів. Для простого ж, зігнаного для поселення, народу і для лопатників у місті і біля нової фортеці було викопано чимало землянок. В останніх поселенці розміщені були по кілька сімей, а лопатники окремо по 40 чоловік у кожній. У першу зиму одних тільки лопатників і грабарів, яких прислали з Росії, працювало близько 8 тис. чоловік, а оскільки зима була люта, а в землянках сиво і холодно, то люди кинулися рубати ліс. Величезні дуби – молоді і старі, яких могли охопити два чоловіки, – рубали нещадно на дрова, на будівлі, тому до весни вздовж берегів обох Московок виднілися самі пні. З того часу береги річок залишилися голими.

Зупинимося тепер на Олександрівській фортеці, що поклала початок заснуванню міста Олександрівськ.

Зведення фортець Дніпровської лінії, у тому числі й найбільшої – Олександрівської, відбувалося з 1770 до 1772 р. під наглядом генерал-поручика Деденева, а з 1772 р. управління лінією передано генерал-майору, який був комендантом Кременчуцької фортеці, Василю Олексійовичу Черткову.

Підполковник Фредерздорф, прибувши 15 серпня 1770 р. на гирло річки Московка з інженерною командою і чорноробами, одразу ж розпочав закладення міста і фортечних споруд за поданим йому планом. Фредерздорф був призначений і першим комендантом Олександрівської фортеці. Саме зведення останньої здійснювалося з 1770 до 1775 р. інженером-полковником Яковом Бібіковим за участю військових інженерів: підполковника Андрія Паніна, капітанів Федора Наковальніна й Олександра Бахтина, поручика Івана Путимцева і прапорщика Олександра Мусіна-Пушкіна.

З 1770 до 1775 р., тобто до повного закінчення фортеці, що займала цілу квадратну версту (105 десятин), усі військові чини прикордонного батальйону, інженерної й іншої команд перебували “у новозаснованому на трактовому шляху фурштаті Олександрівську”.

Для релігійних потреб військ з 1772 р. тут стояв похідний намет-церква імені св. Георгія Побідоносця при двох священниках, а в 1773 р. інженерною командою з казенних, наданих лінійним відомством, матеріалів (з цегли і дерева) була побудована нова Свято-Покровська церква.

Тривалі кровопролитні війни, важкі постійні повинності, повна сваволя і розбій проїжджих, нарешті, неврожай і страшні хвороби – усе це не приваблювало мирного, сімейного населення для заселення нової лінії і найбагатших угідь дикого поля.

Потім, невдовзі після падіння Запорозької Січі, долучилася ще одна обставина, що стримувала вільних хліборобів (малоросійських і Слободсько-української губернії) від переселення на південь, – це страх довічного закріплення “вільних” на рангових дачах вельмож.

Про те, наскільки мало було сімейного населення в Олександрівську та його обширній околиці у проміжок з 1774 до 1780 р., можна судити з документальних записів Покровського собору:

Народилося в	1774 р.	1775 р.	1777 р.	1780 р.
Чоловічої статі	2	8	13	44
Жіночої статі	3	5	8	45
Разом	5	13	21	89

У 1782 р. в Олександрівську був зроблений перший перепис населення, але, на жаль, ревізьких записів не збереглося, зате в 1783 р. в Покровській церкві цього міста вцілів сповідний розпис, з якого довідуємося, що у “фурштаті” Олександрівську налічувалося 73 двори. Усе населення Олександрівська і фортеці при ньому складалося з 886 чоловіків, 344 жінок, а всього – 1230 чоловік.

У 1783 р. відбулося остаточне приєднання Криму, а в наступному, 1784 р. Новоросійська (правобережна) і Азовська (лівобережна по Дніпру) губернії з’єднані в одне найобширніше за територією Катеринославське намісництво. У цей час ми спостерігаємо масовий рух народу в міста і на вільні степи півдня, а на місцях запорізьких зимовищ і хуторів виникають людні слободи.

Як відомо, особливо піклувався про заселення краю князь Потьомкін і його найближчі співробітники. У 1786 р., після невдалої спроби заселити рангові дачі випадковими поселенцями, поміщикам дозволено було переселяти селян у Новоросію з маєтків, що знаходилися в різних частинах імперії.

Крім російських поселень, з 1784 до 1790 р. колонізаторами Катеринославського намісництва і новоствореної Кримської області були молдовани, волохи, нагайці, калмики, італійці, шведи, німці й інші зовсім далекі за мовою народи, і за порівняно короткий час край заговорив усіма мовами...

“Історичний огляд о. Хортиця”

Автор: Марков А.

студент гр. ДС–198 ГУ “ЗІДМУ”

Маршрут: пл. Свободи – Музей запорізького козацтва на о. Хортиця

Початок о 10.00

Кількість людей (10–15 чол.)

Екскурсвод: _____

Скіфи. Хортицьке городище

Фрагменти хроніки:

(І тис. до н. е. – І ст. н. е.)

V–III ст. до н. е. на Хортиці функціонує скіфське городище.

Скіфське городище на Хортиці загинуло раптово у II ст. до н. е. Висунуто кілька гіпотез щодо того, хто міг перерва-

ти мирний плин його життя. Чи то були одноплемінники – войовничі царські скіфи, чи сармати – загадка. Хоча останнє більш імовірно, адже столиця Скіфії, що знаходилася усього за два дні шляху від порогів – у Кам’янському городищі (нині – село Велика Знам’янка), саме у II ст. до н. е. втрачає своє значення, не витримавши натисків сарматів. У будь-якому випадку три століття підряд Хортицю обживали скіфи, чії гени (нехай і соту їх частку) успадкували ми з вами.

Варягів у греки могли пропустити тільки “аборигени”

Фрагменти хроніки: (I – XII ст. н. е.)

У V ст., регулярно подорожуючи водним шляхом “з варяг у греки”, на Хортиці та її околицях зупинялися київські князі Аскольд і Дір.

У 946–953 рр. зустрічається перше згадування про о. Хортиця у праці візантійського імператора Костянтина Багрянородного “Про управління імперією”.

У 972 р. загинув київський князь Святослав на Чорній скелі (о. Хортиця).

1103 р. – збір російських дружин на о. Хортиця перед походом на половців.

1223 р. – збір російських дружин на о. Хортиця перед битвою на Калці.

“Дике поле”... Територія Запоріжжя і сусідніх земель називалася так протягом багатьох століть нашої ери. Можливо, запустіння і відсутність поселень були наявні тоді, коли хвиля за хвилею сунули в Придніпров’я кочівники-печеніги, половці, монголо-татари. Але це вже X–XIII ст. А попередні дев’ять сторіч тут проходили з вогнем і мечем готи, гунти, авари, хазари та ін. Проте тоді ж розширювали свої знання і торгові зв’язки римляни, греки, візантійці, генуезці і нормани. У II–IV ст. провідну роль починають відігравати слов’яни.

Звичайно, для постійного проживання зручніші ліси та пагорби, ніж відкриті простори, проте до певного моменту степи, що примикають до річки, не могли бути зовсім дикими. Та ще й де – біля порогів!

Знаменитий шлях “з варяг у греки” почав діяти аж ніяк не в IX ст., літопис лише зафіксував стародавність його існування.

Судна з допитливими мандрівниками і купцями досить часто курсували за течією Дніпра.

Лише багаторічний досвід спілкування з норавливою рікою, щоденні спостереження її примх могли служити опорою мандрівникам. Такими людьми могли бути тільки “аборигени”.

Археологи підтверджують логічні висновки. На території сучасного Запоріжжя виявлені залишки декількох слов’янських поселень – біля Крайської переправи (Павло-Кічкас), південніше на лівому березі Дніпра (Вознесенівський скарб, який свідчить, що існувала торгівля з купцями “на місці”) і на о. Хортиця.

Пізніше Хортиця стала священним місцем. Благополучно оминаючи гострі пороги, князі, дружинники, купці причалювали до острова, щоб принести вдячні жертви. І хоча напади степовиків, що почастишали, знищували поселення, жителі залишалися. Можливо, перебравшись під захист міст, вони пропонували свої послуги лише на період походів, що стали рідкими. Чи здобутий досвід закодувався в генах, і їх нащадки підсвідомо володіли вмінням пращурів боротися з річкою. А може, і не йшли вони нікуди, адже хіба мало в плавнях затишних містечок, де кільком сім’ям не страшні були ніякі кочівники.

І навіть якщо припустити, що з X ст. починається період повного запустіння, наш край все одно був відвідуваним:

у 1103 р. звідси відправлялися на половців руські князі і повернулися з перемогою;

у 1223 р. хортицькі збори були не настільки вдалими: на Калці монголо-татари виявилися сильнішими.

Але хоч поле постійно засівалося руськими кістками, життя невпинно відновлювалося.

**Програма проведення екскурсії на тему
“Культурне життя м. Олександрівськ
кінець XIX – початок XX ст.”**

Ващук А.
студентка гр. ДС-198 ГУ “ЗІДМУ”

Місце проведення: м. Запоріжжя.

Маршрут: вул. Артема – вул. Лепіка – драм. театр ім. В.Г. Магара.

Мета екскурсії: ознайомлення екскурсантів з культурним життям міста.

Завдання:

1. Ознайомити екскурсантів з культурним життям мешканців м. Олександрівськ кінця XIX – початку XX ст.

2. Розповісти про історію виникнення першого театру в м. Олександрівськ.

3. Повідомити про постановки та репертуар Олександрівського театру.

План проведення екскурсії:

1. Доставити екскурсантів на місце проведення екскурсії.

2. Викласти основні моменти з історії культурного життя м. Олександрівськ.

3. Організувати відвідування драматичного театру ім. В.Г. Магара.

Концепція проведення екскурсії:

Фрагменти хроніки (1892–1900 рр.)

У 1892 р. – в залізничних майстернях організований перший у місті робочий гурток, керівником якого був Сергій Сулін.

У 1893 р. – відкрита жіноча гімназія.

Кінець 1895 р. – у залізничних майстернях організований другий гурток, керівник Йосиф Гузенко.

У 1898 р. – виник перший цирк.

У 1899 р. – організаційно оформлений перший соціал-демократичний гурток у м. Олександрівськ під керівництвом Щедровича.

У 1900 р. – налічується 21 500 мешканців, з них 5 000 робочих.

Як ми бачимо із фрагментів хроніки, в 90-х рр. XIX ст. в Олександрівську відкриваються культурні та політичні гуртки, навчальні заклади. А ще на місці, де ми зараз знаходимося (на розі вул. Артема і Лепіка), був провулок вулиць Ніколаєвської та Дніпровської, і відкрився перший цирк.

Точніше, це був цирк-театр. Розміщувався він у дворі Антоніни Михайлівни Мовчановської, а в Платонівському саду (на розі вулиць Жовтнева та Артема) працював цирк Катерини Готфруа.

Але цирк, який виник у 1898 р., був і театром. Саме він приймав навесні цього ж року видатну російську актрису Гликерію Федотову.

Віктор Лушинський, уродженець Олександрівська, залишив детальний опис першого театру Олександрівська: “дерев’яний круглий цирк. Середина його – арена. Коли приїжджав цирк, то це був цирк, а коли приїжджав театр, то арена закладалась дошками, і виходив партер...”.

Яскраві афіші повідомляли про унікальні в театральному житті Олександрівська події: “проїздом на декілька спектаклів приїжджала опера”, у ній – “свій оркестр, балет та кращі сили столиці... білети до театру нарозхват...”. Ця опера давала “Паяци” Леанковало. Але основним репертуаром олександрівського театру-цирка як гастрольного, так і власного, були “фокусники, гімнасти”.

Тільки у 1905 р. в будівлі цирку офіційно виникає драматичний театр Мовчановських.

1905 р. – період страйків, збройних сутичок... А люди все ще ходять до театру. І на ярмарках смішний клоун заманює народ “до театру” – парусиного балагану з яскравими червоними вівісками незвичайного жанру: “За малі гроші – велике задоволення”.

Запоріжжя моє квітуче

Екскурсія на о. Хортиця

* * *

Одна з найпопулярніших визначних пам’яток міста та всього Запорізького краю. Жива пам’ять історії. Скарбниця краси – о. Хортиця. У нього багато своєрідних достоїнств.

Почнемо з того, що на Дніпрі немає іншого острова подібних розмірів – його загальна площа більше ніж 2,5 тис. гектарів. Його територію прорізують мальовничі балки й озера, тут трави первозданного степу сусідять з обробленими полями, змішані ліси – з фруктовими садами, гладкі долини – з вигадливими давніми скелями.

Хортиця – це одне з найулюбленіших місць відпочинку, острів вдало з'єднаний з містом завдяки мостам, де проходять тролейбусні та автобусні маршрути. Хортиця зберігає риси давніх часів, сліди ратних подвигів, героїчних вчинків.

* * *

Перша писемна згадка про о. Хортиця датується ще X ст. У праці візантійського імператора Костянтина Багрянородного “Про управління імперією” говориться: “На тім острові стоїть великий дуб”.

Згадування про цей дуб, очевидно, теж не випадкове: він був свідком тих часів, коли вирувало життя на давньому шляху “із варяг у греки”, що пролягав через Хортицю.

Величезне дерево не могло не запам'ятатися, і тодішні люди не обходили його у своїх розповідях про дивогляди на довгих небезпечних шляхах.

“Дуби пам'ятають походи київських князів – Олега, Ігоря, Святослава, Мономаха”.

Знаходиться дуб у селищі Верхня Хортиця, висота його – 36 м, діаметр крони 43 м, окружність стовбура – 6 м 32 см, а вік – 600–700 років.

Дуб багато міг би розповісти: як жили запорозькі козаки, як острів у різний час був ареною героїчних вчинків та драматичних подій. У руслі правого берега Дніпра, неподалік від великого острова, розташована Мала Хортиця, або, як її називають, острів Байда – на ім'я легендарного козака-запорожця. На Великій Хортиці знаходилась козацька застава.

Саме на цю заставу в січні 1648 р. здійснили відважний напад козаки на чолі із Б. Хмельницьким. Цей напад став початком визвольної війни українського народу проти гніту Польщі. Історія запорозького козацтва привертала пильну увагу багатьох видатних політичних діячів, учених, художників.

Про о. Хортиця писали Т. Шевченко, М. Гоголь, А. Герцен, М. Чернишевський, І. Бунін. Їй присвячував свої твори М. Лисенко. І. Рєпін створив картину “Запорожці пишуть листа турецькому султану”.

* * *

Живе, квітне давній острів, радує серця людей.

* * *

З нього відкривається чудова панорама на рукотворне диво Запоріжжя – Дніпрогес. Між греблею та Хортицею підіймаються невеликі скелясті островки. Найбільший із них – Дубовий. З одного боку від Дубового знаходяться острови Два брати, з іншого – група островів, які називають Стовбами. Один із них нагадує велике крісло. На середньому Стовбі цікаве творіння природи – Запорізька миска. Це виїмка в скелі глибиною приблизно 1–1,5 м.

Багато скель та балок Хортиці зберегли красномовні назви часів запорозьких козаків. Берегова скеля напроти острова Дубового називається Чорною. У ній знаходиться Зміїва печера – важкодоступна ущелина, що має ширину дещо більшу ніж 1 м та висоту близько 4 м. Неподалік від Чорної скелі, нижче за течією, між скелями Велика голова та Славутина знаходяться в западині Січові ворота. У північно-західній частині острова пролягає Музичина балка, куди козаки сходилися послухати кобзарів.

* * *

Зараз Хортиця – зона масового відпочинку. Тут розташовані численні профілакторії промислових підприємств та організацій.

На острові Мала Хортиця знаходиться туристична база “Бригантіна”.

Хортиця – благодатне місце для таборів відпочинку. Крім свіжого повітря, щедрого сонця, води та пляжів острів являє собою багатий матеріал для задоволення дитячої допитливості. Дітлахи зможуть тут ознайомитися з різними представниками тваринного та рослинного світу, підводними мешканцями, здійснити подорож у глибину століть.

Рік від року збільшується потік туристів на Хортицю. І це зрозуміло: навряд чи хто, приїхавши до Запоріжжя, не скористається шансом побувати в цьому історико-культурному заповіднику.

Зараз на о. Хортиця створюють архітектурно-скульптурний комплекс. Експозицію будуть представляти історичні документи, пам'ятки матеріальної культури.

Хортиця яскравими штрихами історії та сьогодення... Ми сподіваємося, ця екскурсія збагатить ваше уявлення про запорізький край.

* * *

Після закінчення екскурсії всім учасникам вручають сувеніри та карту міста Запоріжжя.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Жанна Дмитрівна МАЛАХОВА
Віктор Миколайович ОГАРЕНКО

ВИКЛАДАННЯ СОЦІОЛОГІЇ: ДОСВІД ІННОВАЦІЙНИХ ПРИЙОМІВ

Навчальний посібник

Керівник видавничих проектів – *Б.А.Сладкевич*
Друкується в авторській редакції
Дизайн обкладинки – *О.С. Молчанова*

Підписано до друку 05.02.2008. Формат 60x84 1/16.
Друк офсетний. Гарнітура PetersburgC.
Умовн. друк. арк. 17,5.
Наклад 1000 прим.

Видавництво “Центр учбової літератури”
вул. Електриків, 23
м. Київ, 04176
тел./факс 425-01-34, тел. 451-65-95, 425-04-47, 425-20-63
8-800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)
e-mail: office@uabook.com
сайт: WWW.CUL.COM.UA

Свідоцтво ДК №2458 від 30.03.2006