

РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**О Н О В Л Е Н Н Я З М І С Т У , Ф О Р М Т А
М Е Т О Д І В Н А В Ч А Н Н Я І В И Х О В А Н Н Я
В З А К Л А Д А Х О С В І Т И**

Збірник наукових праць

Наукові записки
Рівненського державного гуманітарного університету

Випуск 2 (43)

Заснований в 1996 році

Рівне – 2010

ББК 74.20

О - 59

УДК: 159: 37: 371: 372: 373: 374: 376: 378: 379

Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: Збірник наукових праць.

Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. Випуск 2 (43). — Рівне: РДГУ, 2010. — 116 с.

Збірник наукових праць містить статті які відображають теоретичні та практичні аспекти найважливіших проблем психологічної допомоги особистості.

Опубліковані матеріали можуть бути корисними для науковців, учителів, вихователів, практичних працівників освіти, керівників дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів, викладачів та студентів вищих педагогічних навчальних закладів.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Пальчевський Степан Сергійович – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет).

Заступник головного редактора:

Янцур Микола Сергійович – кандидат педагогічних наук, професор (відповідальний секретар) (Рівненський державний гуманітарний університет).

ЧЛЕНИ РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ:

Бех Іван Дмитрович – доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент АПН України (Інститут проблем виховання АПН України);

Вербець Владислав Володимирович – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Воробійов Анатолій Миколайович – кандидат педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Дем'янчук Анатолій Степанович – доктор педагогічних наук, професор, дійсний член АНВШ України (Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академіка Степана Дем'янчука);

Карпенчук Світлана Григорівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Коваль Ганна Петрівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Литвиненко Світлана Анатоліївна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Лісова Світлана Валеріївна – доктор педагогічних наук, професор (Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академіка Степана Дем'янчука);

Малафійк Іван Васильович – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПСН (Рівненський державний гуманітарний університет);

Павелків Роман Володимирович – доктор психологічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Павлютенков Євген Михайлович – доктор педагогічних наук, професор (Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти);

Пасічник Ігор Демидович – доктор психологічних наук, професор (Національний університет “Острозька Академія”);

Поніманська Тамара Іллівна – кандидат педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Савчин Мирослав Васильович – доктор психологічних наук, професор (Дрогобицький державний педагогічний інститут ім. Івана Франка);

Терещук Григорій Васильович – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПН України (Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка);

Тищук Віталій Іванович – кандидат педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПСН (Рівненський державний гуманітарний університет);

Ямницький Вадим Маркович – доктор психологічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет).

Затверджено Вченою Радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 3 від 29. 10. 2010 р.).

Збірник затверджений ВАК України як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня доктора і кандидата наук з педагогіки (постанова Президії ВАК України №1-05/7 від 9.06.1999 р. та додаток до постанови ВАК України від 11.10. 2000 р. № 1 – 03/8).

За достовірність фактів, дат, назв і т. п. відповідають автори статей. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редколегії. Рукописи рецензуються і не повертаються.

Адреса редакції: 33028 м. Рівне, вул. Остафова, 31. Рівненський державний гуманітарний університет

ISBN 966 — 7281 — 08 — 7.

© Рівненський державний гуманітарний університет, 2010

teens. Cited data, which confirm, that the protective system of teenager is flexible and carries pristosuval'nyy character which depends not only on the own experiencing but also requirements of sociumu.

УДК 159.923 : [008:06.053.52]

В.О. САВУЛЯК

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Резюме. Дана стаття присвячена двом важливим сторонам функціонування організації: її культурі і розвитку. Пильна увага дослідників до проблем корпоративної (організаційної) культури пояснюється тим, що культура є важливою детермінантою, що визначає ставлення працівників до різних організаційних явищ. Знання механізмів формування корпоративної (організаційної) культури дозволяє організації впливати на спрямованість особистості працівників і формувати їх індивідуальні уявлення й відносини, які не суперечать загальній меті організації. Консервативні організації перетерплюють постійні зміни, які можуть мати негативні наслідки, що загрожують самому існуванню організації, тому керівництву слід планувати і здійснювати зміни з опорою на принципи, методи і програми організаційного розвитку, які дозволяють додати організаційним змінам позитивну спрямованість і забезпечити успішну адаптацію організації до нових внутрішніх і зовнішніх умов діяльності.

Ключові слова: корпоративна (організаційна) культура, змістові характеристики організаційної культури, закономірності формування і зміни корпоративної (організаційної) культури, принципи діяльності агента зі змін

Важко не погодитися з думкою російського психолога А. М. Занковського, що нашого сучасника можна назвати "організаційною людиною", котра, хоче того чи ні, всотує в себе принципи, цінності, дух і психологію численних організацій, з якими її пов'язало життя, водночас привносячи в кожен з них свій життєвий досвід і світогляд, що полегшують або, навпаки, ускладнюють її інтеграцію в організації [3].

Психологічний супровід діяльності сучасних організацій (незалежно від їх конкретних структурних та контекстних характеристик) може полягати в аналізі структури організації, удосконаленні професійного відбору та процесу адаптації працівників, організації оптимального режиму праці співробітників, їх психологічній підтримці (індивідуальному консультуванні, тренінгах особистісного зростання тощо), підвищенні задоволеності та ефективності окремих співробітників і робочих груп, плануванні та проведенні організаційних змін з метою вдосконалення корпоративної культури організації.

Реалізація ефективних довгострокових планів розвитку організації неможлива без провідної ролі моралі, високих життєвих і трудових цінностей її керівників і співробітників. Випускник ВНЗ, чи він інженер, менеджер або інший фахівець, не зможе працювати у сучасній установі чи фірмі, якщо не усвідомлює важливості культури.

Розвиток цивілізації, науково-технічний прогрес ставлять суспільство перед необхідністю розвитку духовної культури і навіть того, щоб у трудовій діяльності вимоги високої культури, етики були пріоритетними щодо вимог чистої економіки. Перехід від індустріального до постіндустріального і далі — до інформаційного суспільства остаточно визначає володарювання людської особистості, її духовних цінностей і в цілому — культури.

Саме з необхідністю посиленої уваги до духовної культури пов'язаний теоретичний і практичний інтерес до феномену корпоративної (організаційної) культури, що інтенсивно зростає, починаючи з 80-х років минулого століття [див. 1, 3-6].

За сучасними поглядами, *організаційна культура* — це філософські й ідеологічні уявлення, цінності, переконання, вірування, очікування, атитюди і норми, що пов'язують організацію в єдине ціле і поділяються її членами. Культура — це цілісність, але вона є багатоаспектною. Принципи співробітників можуть дещо відрізнятися від принципів керівників. У підрозділах організації може існувати своя субкультура. Існують норми поведінки, яких співробітники дотримуються зараз, і є такі, які вони вважають ідеалом.

Культура формується роками і десятиліттями, тому вона інерційна і консервативна, і багато нововведень не укорінюються лише тому, що суперечать засвоєним людьми культурним нормам і цінностям.

Організаційна культура являє собою надбані значеннєві системи, передані за допомогою мови й інших символічних засобів, що виконують репрезентативні, директивні й афективні функції і здатні створювати культуральний простір і особливе, своєрідне для організації відчуття реальності.

Здобуваючи індивідуальний і особистий досвід, працівники формують, охороняють і змінюють свої значеннєві системи, у яких відображено їхнє ставлення до різних явищ - місії організації, планування, мотиваційної політики, продуктивності, якості праці тощо. Такі системи координат не очевидні і рідко цілковито збігаються із задекларованими цілями, однак дуже часто вони детермінують поведінку більшою мірою, ніж формальні вимоги і правила. Те, що робить керівник чи будь-який член організації, значною мірою є функцією сукупності його уявлень про навколишній світ. В екстремальних випадках ці системи координат працюють проти організаційних цілей і, розширюючи або обмежуючи діапазон поведінкових і когнітивних можливостей працівників, знижують ефективність колективної діяльності.

Таким чином, організаційна культура задає певну систему координат, що пояснює, чому організація функціонує саме таким, а не іншим способом. Організаційна культура дозволяє значною мірою згладити проблему узгодження індивідуальних цілей із загальною метою організації, формуючи загальний культурний простір, що включає цінності, норми і поведінкові моделі, визнані всіма працівниками.

Цілком очевидно, що, якщо культура організації узгоджена з її загальною метою, вона може стати важливим фактором організаційної ефективності. Тому сучасні організації розглядають культуру в якості могутнього стратегічного інструменту, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих осіб на загальні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників і забезпечити продуктивну взаємодію. Іншими словами, про організаційну культуру можна говорити тільки тоді, коли вище керівництво демонструє й утверджує визначену систему поглядів, норм і цінностей, котрі прямо чи побічно сприяють виконанню стратегічних завдань організації. Найчастіше в організаціях формується культура, в якій втілюються цінності і стиль поведінки їхніх лідерів. У цьому контексті *організаційна культура* може бути визначена як сукупність, норм, правил, звичаїв і

традицій, що підтримуються суб'єктом організаційної влади і задають загальні рамки поведінки працівників, котрі узгоджуються зі стратегією організації.

Існує багато підходів до аналізу змістовної сторони тієї чи іншої організаційної культури. Ф. Харрис і Р. Моран запропонували виділити десять змістовних характеристик, властивих будь-якій організаційній культурі: 1) *усвідомлення себе і свого місця в організації* (в одних культурах цінується стриманість і приховування працівником своїх внутрішніх настроїв і проблем, у інших — заохочується відкритість, емоційні підтримка і зовнішній прояв своїх переживань; в одних випадках творчість виявляється через співробітництво, а в інших — через індивідуалізм); 2) *комунікаційна система і мова спілкування* (використання усної, письмової, невербальної комунікації, "телефонного права" і відкритості комунікації варіюється від організації до організації; професійний жаргон, аббревіатури, мова жестів специфічна для організацій різної галузевої, функціональної і територіальної приналежності); 3) *зовнішній вигляд. одяг та презентація себе на роботі* (розмаїття уніформ, ділових стилів, норми використання косметики, парфумів, дезодорантів тощо, що засвідчує існування численних мікрокультур); 4) *звички і традиції, пов'язані з прийомом і асортиментом їжі* (як організоване харчування працівників в організації, наявність або відсутність їдалень і буфетів; участь організації в оплаті витрат на харчування; спільне чи роздільне харчування працівників з різним організаційним статусом тощо); 5) *усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання* (сприйняття часу як найважливішого ресурсу або порожнє витрачання часу, дотримання або постійне порушення часових параметрів організаційної діяльності); 6) *взаємини між людьми* (вплив на міжособистісні відносини таких характеристик як вік, стать, національність, статус, обсяг влади, освіченість, досвід, знання і т.п.; дотримання формальних вимог етикету або протоколу; ступінь формалізації відносин, одержуваної підтримки, прийняті форми вирішення конфліктів); 7) *цінності і норми* (перші являють собою сукупності уявлень про те, що добре, а що — погано; другі — набір припущень і очікувань певного типу поведінки); 8) *світосгляд* (віра/відсутність віри в: справедливість, успіх, свої сили, керівництво; ставлення до взаємодопомоги, до етичного чи ганебного поведінки тощо); 9) *розвиток і самореалізація працівника* (бездумне чи усвідомлене виконання роботи; опора на інтелект або силу; вільна чи обмежена циркуляція інформації в організації; творча обстановка або жорстка рутинна; визнання обмеженості та примітивності природи людини або ж акцент на її потенції до особистісного і професійного росту); 10) *трудова етика і мотивування* (ставлення до роботи як цінності чи повинності; відповідальність або байдужість до результатів власної праці; ставлення до свого робочого місця; якісні характеристики трудової діяльності (quality of working life); гідні і шкідливі звички на роботі; справедливий зв'язок між внеском працівника і його винагородою; планування професійної кар'єри працівника в організації).

Зазначені характеристики культури організації в сукупності надають змісту і значення концепції корпоративної (організаційної) культури. Зміст організаційної культури визначається не простою сумою очікувань і реальним станом кожної характеристики, а тим, як вони пов'язані між собою і як вони формують профілі певних культур. Відмітною рисою тієї або іншої культури виявляється пріоритетність формуючих її базових характеристик, що вказує на те, які принципи повинні превальювати у випадку виникнення конфлікту між її різними складовими. У цьому контексті говорити про організаційну культуру як однорідний феномен не доводиться. У будь-якій організації потенційно закладено безліч субкультур. Фактично кожна з цих субкультур може стати домінуючою, тобто власне організаційною культурою, якщо вона цілеспрямовано підтримується і використовується організаційною владою в якості інструмента консолідації індивідуальних цілей у напрямку загальної організаційної мети.

Формування в організації певної культури пов'язано зі специфікою галузі, у якій вона діє, зі швидкістю технологічних і інших змін, з особливостями ринку (у т.ч. - ринку праці), споживачів тощо. Відомо, що компаніям галузей „високої технології” властива наявність культури, що містить „інноваційні” цінності і віру „у зміни”. Однак ця риса може по-різному виявлятися в компаніях однієї і тієї ж галузі залежно від національної культури, у межах якої організація функціонує.

Організація росте за рахунок залучення нових членів, що приходять з організацій з іншою культурою. Нові члени організації, хочуть вони того чи ні, приносять із собою вантаж минулого досвіду, в якому нерідко таяться "віруси" інших культур. Імунітет організації від подібних "інфекцій" залежить від сили її культури, що визначається трьома моментами:

- "глибиною";
- тим ступенем, у якому її поділяють члени організації;
- ясністю пріоритетів.

"Глибина" організаційної культури визначається кількістю і стійкістю найважливіших переконань, поділюваних працівниками. Культури з багатьма рівнями переконань і цінностей мають сильний вплив на поведінку в організації. У деяких культурах поділювані переконання, вірування і цінності чітко ранжовані. Їхня відносна важливість і взаємозв'язок не зменшують ролі кожної з них. В інших культурах відносні пріоритети і зв'язки між поділюваними цінностями мають розмитий характер. Чітка пріоритетність переконань чинить більший вплив на поведінку людей, тому що вони твердо знають, яка цінність повинна переважати у випадку ціннісного конфлікту.

Таким чином, сильна культура має глибші корені у свідомості людей, вона поділяється великим числом працівників і в ній чіткіше визначені пріоритети. Відповідно, така культура має більш глибокий вплив на поведінку працівників в організації.

Сильна культура не тільки створює переваги для організації, але може також виступати серйозною перешкодою на шляху проведення організаційних змін. "Нове" у культурі спочатку завжди слабкіше. Тому оптимальною для реорганізації є помірно сильна організаційна культура.

Як уже зазначалося, у разі усвідомлення необхідності змін психологічна служба організації разом з керівниками діагностує організаційні процеси, що вимагають оптимізації. Спільний пошук і аналіз альтернативних рішень не лише дозволяє керівникові глибше і повніше зрозуміти зоптимізовані процеси, але і значно послаблює внутрішній опір змінам. Варто відзначити, що психолог-консультант не має бути експертом у кожній з виявлених проблем. Його компетенція полягає у діагностуванні і формуванні взаємин, сприятливих для вирішення проблеми.

Основними принципами роботи процес-консультанта (*агента зі змін*) є наступні:

- дотримуватися системного підходу (зміни в одній частині впливають на інші і ці наслідки мають бути враховані)
- проводити аналіз опору змінам
- визначати основні рушійні і стримуючі сили
- проводити заходи з т.зв. "розморожування" до здійснення змін

- точно визначати цілі і повідомляти їх тим, кого зміни стосуватимуться
- зацікавити людей успіхом програми. Вкрай необхідна підтримка з боку вищого керівництва і його відданість обраному курсові
- сприяти залученню до участі тих, кого зміни торкнуться
- здійснити стабілізацію успішно проведених змін. Встановити винагороди і забезпечити структурну підтримку змін. Усувати все, що підтримує попередній порядок
- вимірювати „пульс” організації після здійснення змін. Визначити, наскільки успішно було досягнуто цілі, як ведуться справи, які подальші дії необхідні
- пам'ятати про релевантні цінності, норми і культурні фактори протягом усього періоду змін [2].

Проведені у деяких вітчизняних вищих навчальних закладах дослідження уявленень науково-педагогічного персоналу щодо наявного та бажаного типів корпоративної культури засвідчили прагнення до змін у бік відчутнішого визнання заслуг і помітних індивідуальних досягнень співробітників, збільшення спілкування на паралельних рівнях управління і можливості прийняття децентралізованих рішень, надання працівникам більшої самостійності, створення творчих команд, заохочення новаторства і свідомого ризику, чіткішої зорієнтованості на задачу [4,7].

Найближчим часом планується проведення комплексної діагностики властивостей корпоративної культури Рівненського державного гуманітарного університету, результати якої дозволять визначити напрямки бажаних змін, необхідні заходи, тривалість їх проведення тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гибсон Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х.-мл. Донелли. – М., 2000. – 573 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. – СПб, 2001. – 720 с.
3. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебник для вузов. – М., 2000. – 648 с.
4. Корпоративна культура: Навчальний посібник / Під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ, 2003. – 403 с.
5. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. – Сер. 14. Психология. – 1997. – №4. – С. 55 – 65.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура. – СПб, 201. – 352 с.
7. Спіщина Л. В. Дослідження організаційної культури як чинника ефективного управління вищим навчальним закладом // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №12. – С. 14 – 19.

Резюме. Представленная статья посвящена двум важным сторонам функционирования организации: ее культуре и развитию. Пристальное внимание исследователей к проблемам корпоративной (организационной) культуры объясняется тем, что культура является важной детерминантой, определяющей отношение работников к различным организационным явлениям. Знание механизмов формирования корпоративной (организационной) культуры позволяет организации влиять на направленность личности работников и формировать их индивидуальные представления и отношения, не противоречащие общей цели организации. Даже самые консервативные организации претерпевают постоянные изменения, которые могут иметь негативные последствия, угрожающие самому существованию организации, поэтому руководству следует планировать и осуществлять изменения с опорой на принципы, методы и программы организационного развития, позволяющие придать организационным изменениям позитивную направленность и обеспечить успешную адаптацию организации к новым внутренним и внешним условиям деятельности.

Summary. The article deals with two more forceful tools, which organizational power can use to establish goal-oriented team. Organizational culture is an important determinant of individual's attitudes and sentiments to different sides of organizational life. Knowledge of main components of organizational culture enables organization to form an atmosphere that supports and eliminates obstacles interfering with the common organizational mission. Even the most conservative organizations are subjected to constant changes which can have negative consequences that is why top-managers and agents of changes must to plan and realize changes according to principles of organizational development that provide positive tendency for organizational changes.

УДК 376:369.223.24 С 14

І.І. САДОВА

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СІМЕЙ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИХОВАННЯМ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ У КОНТЕКСТІ ЗАГАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Резюме. У статті представлено аналіз соціально-психологічних проблем, пов'язаних з вихованням дитини-інваліда у сім'ї; розкрито основні підходи до психолого-педагогічного дослідження реабілітації дітей з особливими потребами в Україні та акцентується увага на основних технологіях інтеграції дітей у суспільство.

Ключові слова: діти з особливими потребами, сім'я, соціально-психологічна реабілітація, соціалізація.

Постановка проблеми. За даними ООН у світі числиться приблизно 450 мільйонів людей з порушеннями психічного та фізичного розвитку. Це становить 1/10 частину населення нашої планети. Дані всесвітньої організації охорони здоров'я (ВОЗ) свідчать, що кількість таких людей у світі досягає 13% (3% дітей народжуються з вадами інтелекту та 10% з іншими психічними та фізичними вадами). В Україні, як і в усьому світі, простежується тенденція зростання кількості дітей-інвалідів. За даними Державного комітету Статистики у 2009 р. в Україні налічувалося 168 128 дітей-інвалідів віком до 18 років.

Як зазначають дослідники Н.В. Заверико, Т.Г. Соловійова [6], у зв'язку зі зростанням у державі негативних соціальних та економічних тенденцій, констатується загострення проблем усіх уразливих верств населення, зокрема сімей, які виховують дітей з особливими потребами. Аналіз сучасної соціально-психологічної практики доводить відсутність суттєвих змін у ставленні до людей з особливими потребами та недостатність цілеспрямованої роботи з ними та їхніми

З М І С Т

<i>Від редакції</i>	3
Ямницький В.М., Литвиненко С.А. Ігротерапія як засіб психологічної допомоги дітям і підліткам	4
Павелків Р.В. Проблема пошуку та впровадження інноваційних психолого-педагогічних технологій розвитку особистості в освітніх закладах	6
Воробійов А.М. Психологія перфекціонізму.....	9
Артемова О.І. Проблеми психологічного супроводу дезадаптованих учнів загальноосвітньої школи	12
Бабак К.В. Професійний розвиток особистості як психологічна проблема	14
Безлюдна В.І. Народження другої дитини як фактор розвитку материнської сфери	16
Бучко В.Б. Проблеми надання психологічної допомоги засудженим до позбавлення волі.....	18
Главінська О.Д. Проблема професійної самосвідомості та самоствердження у юнацькому віці.....	21
Демчук О.О. Психологічні закономірності організації професійного самовиховання майбутніх педагогів	23
Демянюк О.Б. Інтегративний підхід у контексті психологічної допомоги особистості	26
Джеджеря К.В. Цінності як смислова основа подолання особистісних комунікативних труднощів.....	28
Дружиніна І.А. До питання вивчення феномену ідентичності у сучасній психологічній науці	31
Жигайло О.О. Особливості розвитку свідомості та самосвідомості молодших школярів	34
Ілляш С.Д. Психологічні аспекти розвитку професійного саморозуміння майбутніх педагогів	36
Кириченко Н.А. Психологічні особливості цілетворення та цілепокладання	39
Корчакова Н.В. Вплив особистісних характеристик на формування рольової поведінки у сфері батьківства	43
Кравчук М.М. Проблеми впливу небезпечних ситуацій на формування життєвих перспектив підлітків з девіантною поведінкою	45
Кулаков Р.С. Мотиваційні чинники професійного самовизначення у ранньому юнацькому віці	48
Лисяк О.М. Проблема внутрішньої конфліктності ціннісно-смислової сфери особистості.....	51
Маркович О.В. Психотерапевтична роль медичної сестри при спілкуванні з пацієнтами	54
Матейко Н.М. Особливості надання психологічної допомоги школярам, які проживають на екологічно несприятливих територіях.....	57
Мельник І.Я. Просоціальна поведінка як складова соціальної компетентності.....	60
Михальчук Н.О., Івашкевич Е.З. Організаційні основи догляду за психічнохворими в умовах стаціонарного лікування	63
Назарець Л.М. Посередництво психолога у вирішенні проблеми взаємодії батьків і дітей	67
Нестерук-Володимирець О.В. Психологічний супровід профільного навчання в позашкільному закладі нового типу – палаці дітей та молоді м. Рівного	69
Ніколайчук Г.І., Ніколайчук І.О. Проблема розуміння художнього тексту студентами вищої школи	73
Павелків В.Р. Особливості психодіагностики відхильної поведінки підлітків	75
Палагнюк В.В. Теоретичні засади психологічної допомоги в процесі професійної адаптації викладача-початківця ВНЗ	77
Пивоварчук Т.О. Психологічні особливості інтенсивного розвитку комунікативних здібностей студентів у процесі вивчення іноземної мови.....	79
Рибак В.А. Психологічні засади формування самоставлення студентів з особливими потребами	82
Косарєва О.І., Рудь Г.В. Особливості прояву механізмів психологічного захисту в підлітковому віці	84
Савуляк В.О. Корпоративна культура як чинник особистісного зростання працівників організації.....	87
Садова І.І. Соціально-психологічні проблеми сімей, пов'язані з вихованням дітей з особливими потребами у контексті загальної ситуації в Україні	89
Созонюк О.С. Концептуальні засади коучингу як форми психологічної допомоги.....	92
Сторож О.В. Психологічні особливості творчої соціалізації особистості на етапі ранньої юності	95
Хомич І.С. Самовідношення у молодшому шкільному віці	98
Цуканова М.С. Соціально - психологічна допомога та реабілітація бездоглядним і безпритульним дітям у притулку	100
Чала Ю.М. Проблема розвитку особистісного досвіду психолога під час тренінгової роботи та шляхи її розв'язання	103
Череп В.Ю. Психологічний супровід молодшої сім'ї з первістком: основні напрямки	106
Шмига А.І. Недоліки організаційної культури як одна з причин професійного «вигорання», превентивні методи та шляхи подолання	108
<i>Відомості про авторів</i>	112

Наукове видання

ОБНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ, ФОРМ ТА МЕТОДІВ НАВЧАННЯ І ВИХОВАННЯ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Збірник наукових праць

Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету

Випуск 2 (43)

Свідоцтво про державну реєстрацію: Серія РВ № 540/93-Р від 03.11.2009 р.

Заснований у 1996 р.

Редактор збірника Воробйов А.М.
Відповідальний за підготовку збірника до видання Янцур М.С.
Технічний редактор Кравчук В.Ю.
Комп'ютерна верстка Хильчук Т.К.

Здано до набору 22.10.2010 р. Підписано до друку 29.10.2010 р.
Формат 60x84 1/8. Папір офсетний № 1. Гарнітура Times New Roman. Друк різнографічний.
Ум. друк. арк. 29,14. Обл. вид. арк. 29,14. Замовлення № 84/1 Наклад 120.

Адреса редакції: 33028 м. Рівне, вул. Остафова, 31
Рівненський державний гуманітарний університет, кафедра професійної педагогіки і
трудової підготовки (к. 98, тел. 22-11-18)

Віддруковано в редакційно-видавничому відділі
Рівненського державного гуманітарного університету
33028 м. Рівне, вул. С.Бандери, 12, тел. 26-48-83

О – 59 **Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: Збірник наукових праць. Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. Випуск 2 (43). — Рівне: РДГУ, 2010. — 116 с.**

ISBN 966 — 7281 — 08 — 7.

Збірник наукових праць містить статті які відображають теоретичні та практичні аспекти найважливіших проблем психологічної допомоги особистості.

Опубліковані матеріали можуть бути корисними для науковців, учителів, вихователів, практичних працівників освіти, керівників дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладів, викладачів та студентів вищих педагогічних навчальних закладів.

УДК: 159: 37: 371: 372: 373: 374: 376: 378: 379

ББК 74.20