

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Київський університет імені Бориса Грінченка  
Благодійний фонд сприяння розвитку освіти імені Бориса Грінченка

## **РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Матеріали  
Міжнародної науково-практичної конференції

**13 грудня 2012 року**

**м. Київ**

**Київ — 2012**

**Песоцька О.П.,**

доцент кафедри соціальної роботи  
Луганського національного університету  
імені Тараса Шевченка, кандидат педагогічних наук;

**Гаміна Т.С.,**

доцент кафедри соціальної роботи  
Луганського національного університету  
імені Тараса Шевченка, кандидат педагогічних наук.

### **ГОТОВНІСТЬ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНТЕГРОВАНА ЯКІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

*У статті розглядається готовність соціального працівника до інноваційної діяльності, розкриваються рівні та структура готовності до інновацій у соціальній роботі.*

**Ключові слова:** готовність до інноваційної діяльності, інноваційна компетентність соціального працівника, рівні готовності соціального працівника до інноваційної діяльності, структура готовності соціального працівника до інноваційної діяльності.

Впровадження радикальних реформ в економіці, політиці, соціальній і культурній сферах України вимагає підготовки фахівців, здатних якісно вирішувати нагальні проблеми суспільства. Сьогодні жодна держава не може обійтись без фахівців у сфері соціальної роботи як механізму підтримки життєвих сил людей, допомоги і захисту різних категорій населення. Процес розвитку суспільства вимагає створення і розвитку нетрадиційних форм роботи у соціальній сфері, інноваційних способів соціальної діяльності, сучасних технологій, що втілюються у вигляді проектів і моделей в систему соціальних закладів, на базі яких безпосередньо здійснюється соціальна допомога. Поряд з традиційними соціальними службами активно діють інноваційні соціальні заклади, територіальні центри, соціальні готелі та гуртожитки, соціальні центри для матері та дитини тощо.

В інноваційних перетвореннях у соціальній сфері особливо високими є вимоги до рівня теоретичних знань і практичної підготовки соціального працівника. Готовність соціального працівника до створення, апробації і впровадження в процес організації соціальної підтримки і захисту населення інновацій постає як необхідний компонент його професіоналізму і є актуальною проблемою теорії та практики соціальної роботи.

Проблему інноватики вивчають Я. Даниленко, Л. Карамушка, І. Корнілова, Т. Семигіна, Ю. М'якотін, В. Сергієвський та ін. Питання підготовки соціальних працівників до професійної діяльності розглядають К. Бакланов, І. Пеша, Т. Кондрашевська та ін. Готовність соціального працівника до ефективної професійної діяльності відображено у працях О. Безпалько, І. Зверєвої, А. Капської, О. Карпенко та інших дослідників.

Розробку та впровадження інновацій у соціальну роботу супроводжують певні проблеми в діяльності соціального працівника, а саме: створення необхідного методичного забезпечення та механізму реалізації соціальної інновації в конкретному соціальному закладі; адаптація нововведення до конкретних умов праці соціального працівника; узгодженість дій, функцій соціального працівника у складі мультидисциплінарної команди з реалізації проекту, моделі; недостатня інформованість соціальних працівників щодо проблем організації і проведення інноваційної діяльності. Крім того, процес підготовки соціального працівника має суперечності між репродуктивним характером навчання соціального працівника і необхідністю продуктивної професійної діяльності, між труднощами засвоєння соціальним працівником інноваційної технології та необхідністю професійної взаємодії з метою вирішення завдань, пов'язаних із впровадженням нових технологій у соціальну роботу. Недостатньо дослідженими залишаються такі аспекти проблеми, як сутність, структура та компоненти готовності соціального працівника до інноваційної діяльності. Тому **метою нашої статті** є висвітлення сутності та особливостей готовності соціального працівника до інноваційної діяльності. Завдання статті полягають у визначенні рівнів сформованості, вивченні компонентів та структури готовності соціального працівника до інноваційної професійної діяльності.

У науковій літературі виокремлюють кілька підходів до визначення сутності інноваційної діяльності. По-перше, її визначають як створення нового, що змінює звичний погляд на явище, перебудовує соціальні відносини. По-друге, її характеризують як найвищий рівень професійної творчості, винахідництво нового у практиці соціальної роботи, що проявляється у визначенні мети, завдань, змісту технологій інноваційної діяльності. Третя точка зору висвітлює означений термін як діяльність щодо розробки, пошуку, освоєння і використання нововведень, їх реалізації (А. Завацька, К. Макогон, Т. Семигіна, Є. Холостова).

Сутнісною характеристикою інноваційної діяльності у соціальній роботі є створення і матеріалізація нововведень у соціальному середовищі, проектування і реалізація соціальної допомоги відповідно до потреб окремих груп та індивідуумів, спрямованих на покращення якості їхнього життя і суспільства в цілому [3, 32]. Успішність інноваційної діяльності передбачає, що соціальний працівник усвідомлює практичну значущість різних інновацій на соціальному, професійному і особистісному рівнях. Профе-

сійна готовність у сучасних наукових дослідженнях розглядається як закономірний результат спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання й самовиховання. Її визначають як психічний, активно-дієвий стан особистості, складну якість, систему інтегрованих властивостей, що регулює професійну діяльність, забезпечує її ефективність. Готовність до інноваційної діяльності — це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у соціального працівника мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними методами та засобами досягнення поставлених цілей, здатності до творчості й рефлексії [1, 52].

Готовність до інноваційної діяльності складає основу активної суспільної і професійної позиції суб'єкта, спонукає до такого виду діяльності, сприяє її продуктивності. Проблеми, що постають перед соціальними працівниками, які працюють у режимі інновацій, пов'язані з низькою інноваційною компетентністю. Інноваційна компетентність соціального працівника — це система мотивів, знань, умінь і навичок, особистісних і професійних якостей, що забезпечує ефективність використання нових соціальних технологій у роботі з різними категоріями клієнтів. Компонентами інноваційної готовності соціального працівника є поінформованість про інноваційні технології соціальної роботи, належне володіння їх змістом і методикою, висока культура використання інновацій у професійній діяльності, особиста переконаність у необхідності застосування інноваційних соціальних технологій. Готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію соціального працівника. Щодо структури, то це — складне інтегративне новоутворення, яке охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички особистості. Як складова професійної готовності вона є передумовою ефективної діяльності соціального працівника, максимальної реалізації його можливостей, розкриття творчого потенціалу.

В інноваційних соціальних перетвореннях особливо високими є вимоги до рівня теоретичних знань і практичної підготовки соціального працівника. Під час навчання він має набути: розвинену творчу уяву, стійку систему знань, що розкривають суть, структуру і види інноваційної діяльності у соціальній роботі, й уміння цілеспрямовано генерувати нові нестандартні ідеї з використанням механізмів, інтелектуальних інструментів самореалізації, психолого-педагогічні та практичні знання (методологічні, теоретичні, методичні, технологічні) про освоєння і впровадження інноваційних процесів у соціальну роботу, оптимальні методи, прийоми і засоби використання яких дають можливість активно включатися в інноваційну діяльність.

Соціальному працівникові інноваційного спрямування у професійній діяльності необхідно вміти реалізовувати гуманізм до людей як прояв по-

ваги до людини, почуття співпереживання і милосердя, доброти, чуйності, здатності відгукуватись на чужі болі і проблеми, бажання допомогти іншій людині, прагнення до взаємодії, співпраці, інтересу до внутрішнього світу людини, симпатії, альтруїзму, комунікабельності, екстравертності, довіри і відкритості у спілкуванні, тактовності і делікатності, порядності, чесності, високої моральності тощо [4, 91].

Підготовлений до інноваційної діяльності соціальний працівник має такі професійні й особистісні якості, як: усвідомлення сутності та цілей професійної діяльності у контексті актуальних проблем сучасної соціальної роботи; осмислена зріла професійна позиція; вміння по-новому на науковій основі організувати свою працю; здатність вибудовувати програму, проект, які враховували б індивідуальні підходи до клієнтів, потреби громади; здатність знаходити нестандартні рішення типових завдань і вміння вирішувати нестандартні завдання; вміння продуктивно, нестандартно організувати соціальну роботу з різними категоріями клієнтів, використовуючи інноваційні технології; здатність бачити, адекватно оцінювати, стимулювати позитивні зміни у життєдіяльності клієнтів, їх особистісному розвитку; здатність до особистісного творчого розвитку, рефлексивної діяльності, усвідомлення значущості, актуальності власних інноваційних пошуків і відкриттів.

Готовність соціального працівника до інноваційної діяльності визначають за такими показниками: 1) усвідомлення потреби впровадження соціальних інноваційних технологій у власній практичній діяльності; 2) інформованість про новітні соціальні технології, знання нових методик роботи; 3) орієнтованість на створення власних творчих завдань, методик, спрямованість на експериментальну діяльність; 4) готовність до подолання труднощів, пов'язаних зі змістом та організацією інноваційної діяльності; 5) володіння практичними навичками соціальних інновацій та розроблення нових [2, 281].

Враховуючи співвідношення і міру вищезазначених показників, можна виокремити такі рівні сформованості готовності соціальних працівників до інновацій у соціальній роботі: інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий, творчий.

Соціальні працівники, яких за особливостями їх мислення і практичної роботи зараховують до інтуїтивного рівня сформованості готовності до інноваційної діяльності, ставляться до інновацій як до альтернативи традиційній практиці. Вони емоційно, інтуїтивно налаштовані на сприйняття нового, тому що воно нове. Глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз практики, яка на цій ідеї базується, залишаються поза їхньою увагою. Професійна рефлексія у них ще не сформована.

Соціальні працівники, які мають репродуктивний рівень сформованості готовності до інноваційної професійної діяльності, добре обізнані з тео-

ретичними завданнями, змістом, конкретними інноваційними технологіями, нерідко застосовують елементи цих технологій у власній діяльності. Однак використання інновацій у їхній практичній діяльності є спорадичним, ситуативним. Професійна рефлексія у них виражена недостатньо.

Соціальні працівники, які відносяться до пошукового рівня сформованості готовності до інноваційної діяльності, намагаються працювати по-новому, втілювати у власній діяльності відомі технології соціальної роботи. Вони охоче йдуть на експеримент, визнають свої помилки, не приховують успіхи, відкриті для публічного обговорення, осмислення інновацій у соціальній роботі.

Соціальні працівники, які мають творчий рівень сформованості готовності до інноваційної діяльності, креативно ставляться до такої діяльності, мають змістовні знання про наукові та новаторські підходи, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Важливим орієнтиром діяльності для них є реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі.

Своєчасне об'єктивне з'ясування рівня сформованості готовності соціального працівника до інноваційної діяльності дає можливість спланувати роботу щодо розвитку його інноваційного потенціалу, який є важливим компонентом структури професійних якостей.

У наукових педагогічних дослідженнях структура готовності до інноваційної діяльності розглядається як сукупність певних компонентів у їх єдності, що проявляється у прагненні до інноваційної діяльності та в підготовленості до її здійснення на професійному рівні [6]. На наш погляд, специфіці діяльності соціального працівника найбільше відповідає структура готовності до інноваційної діяльності, запропонована К. Макогоном, яка складається з мотиваційно-орієнтаційного, змістовно-операційного і оцінно-рефлексивного компонентів [5].

Мотиваційно-орієнтаційний компонент готовності до інноваційної діяльності є основою для структурування основних властивостей і якостей особистості соціального працівника як професіонала і виконує регулятивну й орієнтовну функцію в процесі підготовки соціального працівника до інноваційної діяльності. Він відображає усвідомлене ставлення до інноваційних соціальних технологій та їх ролі у розв'язанні актуальних проблем соціальної роботи. Знання мотивів інноваційної діяльності соціальних працівників є важливою складовою управління соціальними інноваціями. О.Г. Карпенко стверджує, що мотивом діяльності фахівця стосовно формування професійних умінь виступає вся система знань, а також постійна оцінка і самооцінка рівня їх сформованості.

Тому професійно орієнтовану, вмотивовану діяльність соціального працівника необхідно розглядати у сукупності таких понять, як особистість, усвідомлені знання і вміння [4, 135]. Мотиваційна готовність,

сприйнятливості до нововведень у соціальній роботі є важливою якістю спеціаліста соціальної сфери, оскільки лише адекватна цілям інноваційної діяльності мотивація забезпечує продуктивну діяльність і саморозкриття особистості соціального працівника. Безумовно, провідним мотивом інноваційної діяльності є пізнавальний інтерес. Пізнавальні інтереси соціального працівника, орієнтованого на застосування інноваційних технологій, концентруються навколо потреби у науковому розумінні різноманітних аспектів формування особистості й покращення стану різних соціальних груп у сучасному суспільстві; на осмисленні власного досвіду, ступеня ефективності професійної діяльності, формування своєї позиції щодо змін у системі соціальної роботи; використання нових знань у власній практичній діяльності. Як зазначалося вище, мотивація особистості соціального працівника зумовлена його професійними інтересами, ціннісними орієнтаціями, ідеалами. Позитивну мотивацію соціального працівника до інноваційної діяльності засвідчує задоволення таких його потреб, як створення і застосування нового, підвищення професійної майстерності, подолання професійних труднощів. Тому використання інноваційних технологій багато хто вважає єдиним важливим мотивом особистісного і професійного самоствердження. Таким чином, індикаторами мотиваційного компонента готовності до інноваційної діяльності соціального працівника є пізнавальний інтерес до інноваційних соціальних технологій та особистісно значуща сутність їх застосування. Функціями мотиваційно-орієнтаційного компонента готовності до інноваційної діяльності є: 1) стимулювання у соціального працівника особистісно значимого ставлення до об'єкта, предмета його діяльності; 2) вироблення навичок аналізу та прагнення до активного вирішення нестандартних ситуацій у роботі з клієнтами, інтересу до освоєння інновацій; 3) формування позитивного настрою і постійної орієнтації на інноваційну діяльність.

Змістовно-операційний компонент готовності до інноваційної діяльності об'єднує сукупність знань соціального працівника про суть, специфіку інноваційних соціальних технологій, їх види та ознаки, а також комплекс умінь і навичок із застосуванням інноваційних соціальних технологій у структурі власної професійної діяльності. Цей компонент є результатом пізнавальної діяльності та характеризується обсягом знань, стилем мислення, сформованістю вмінь і навичок соціального працівника. Рівень поінформованості соціального працівника про інноваційні соціальні технології визначають за обсягом його знань, які є необхідною умовою аналізу і вибору оптимальних способів розв'язання професійних завдань відповідно до бачення фахівцем проблематики соціальної інновації, особистісних потреб та інтересів. Уміння соціального працівника засвідчують свідоме оволодіння діяльністю, яка за своєю структурою відповідає структурі його особистості, де проявляються такі професійні вміння, як-от: гно-

стичні (уміння здобувати, поповнювати і розширювати свої знання, вивчати особистість свого клієнта і себе); проектувальні (здатність планувати свою роботу відповідно до поставлених цілей, оптимальних методів, прийомів професійної діяльності); конструктивні (уміння обирати оптимальні прийоми, методи, засоби, форми роботи, оптимально керувати процесом реалізації розроблених програми, проекту, моделі соціальної роботи); організаційні (здатність організовувати свою діяльність і діяльність клієнтів відповідно до мети і завдань соціальної допомоги і соціальної підтримки); комунікативні (здатність забезпечити адекватне посередництво між особистістю, мікросоціумом, з одного боку, і суспільством, різними державними і суспільними інститутами — з другого, виконувати функцію посередника між особистістю і соціумом, дітьми і дорослими, родиною і суспільством; уміння впливати на спілкування, відносини між людьми, на ситуацію в мікросоціумі, спонукати клієнта до бажаної корисної діяльності; уміння працювати в умовах неформального спілкування, сприяти ініціативі, активній позиції клієнта; уміння будувати взаємини на діалогічній основі, проявляти екстравертність). Показниками сформованості змістовно-операційного компонента готовності соціального працівника до інноваційної діяльності є: методологічні знання (сприяння дійсності з позицій системного підходу, сформованість загальнонаукових категорій); загальнотеоретичні і методичні знання (знання принципів і методів дослідження у соціальній роботі, володіння конкретними дослідницькими вміннями); уміння ефективно застосовувати інноваційні соціальні технології; позитивний досвід професійної діяльності. Функціями змістовно-операційного компонента є: 1) формування готовності соціального працівника до продуктивної творчості (уміння творчо переосмислювати нововведення; адаптувати впровадженні концепції, методики, моделі, технології; прагнути до оволодіння новими інформаційними і професійними методами і засобами); 2) одержання і збагачення інформації про сутність і структуру пошукової діяльності; 3) реалізація умінь оперувати даною інформацією в різних сферах інноваційної діяльності.

Оцінно-рефлексивний компонент готовності до інноваційної діяльності соціального працівника відображає навички і уміння аналізу інноваційного процесу, його коректування, прогнозування розвитку і передбачення можливих потреб і проблем інноваційної діяльності; усвідомлення соціальним працівником творчої спрямованості цього виду діяльності та мобілізація всіх видів ресурсів на досягнення поставлених цілей. Оцінно-рефлексивний компонент характеризує пізнання й аналіз соціальним працівником явищ власної свідомості. Реалізується він через такі рефлексивні процеси, як саморозуміння і розуміння іншого, самооцінювання й оцінювання, самоінтерпретація й інтерпретація іншого. Рефлексивне мислення є однією з важливих умов усвідомлення, критичного аналізу і кон-

структивного вдосконалення власної діяльності. Здатність людини рефлексивно ставитися до себе, до своєї діяльності — це результат інтеріоризації нею соціальних відносин між людьми. Прагнення і вміння зрозуміти думки і дії іншого формують здатність рефлексивно ставитися до себе. Пошук, освоєння і застосування відомих соціальних інновацій, аналіз отриманих результатів і власного індивідуального стилю роботи сприяють створенню соціальним працівником нових інноваційних технологій. Показником оцінно-рефлексивного компонента в структурі готовності до інноваційної діяльності є сформованість рефлексивної позиції, характер оцінки соціальним працівником себе як суб'єкта інноваційної діяльності. Функціями оцінно-рефлексивного компонента є: вироблення навичок самоконтролю та самооцінки; уміння об'єктивно співвіднести рівень розвитку особистісних якостей, які забезпечують готовність до інноваційної діяльності, з етичними нормами і цінностями соціального працівника.

Розглянувши сутність компонентів і структуру готовності соціального працівника до інноваційної діяльності, можна зробити такі **висновки**:

1) інноваційна діяльність у системі соціального обслуговування передбачає вдосконалення і оновлення практичної діяльності соціального працівника шляхом розробки, освоєння і поширення нових технологій соціальної роботи;

2) відповідно до показників інноваційної діяльності у соціальній роботі виокремлюють інтуїтивний, репродуктивний, пошуковий і творчий рівні сформованості готовності до інноваційної діяльності у фахівців соціальної сфери;

3) готовність до інноваційної діяльності є інтегральною якістю особистості, яка характеризується наявністю і відповідним рівнем сформованості мотиваційно-орієнтаційного, змістовно-операційного і оцінно-рефлексивного компонентів у їх взаємозв'язку, що проявляється у прагненні до інноваційної діяльності, в підготовленості до її здійснення на високому професійному рівні.

Професійна орієнтованість на інноваційну діяльність формується під час навчання у ВНЗ, тому модель підготовки соціальних працівників до використання інноваційних технологій може включати такі взаємозумовлені компоненти: 1) поінформованість про інноваційну технологію (оволодіння змістом і методикою інноваційних технологій, технологією розробки і застосування соціальних інновацій; визначення особистісної позиції щодо необхідності використання інноваційних технологій соціальної роботи); 2) технологізованість у формуванні компетентності соціального працівника щодо розробки та використання інноваційних технологій соціальної роботи; 3) результативність підготовки соціальних працівників до використання інноваційних технологій та її оцінку.

Перспективами подальших досліджень процесу готовності соціальних працівників до інноваційної діяльності є вивчення проблем ефективності інноваційних процесів у соціальній роботі, управління інноваційною діяльністю процесу соціального забезпечення й підтримки населення, формування готовності соціального працівника до інноваційної діяльності під час навчання у ВНЗ та у практичній професійній діяльності.

#### ДЖЕРЕЛА

1. Бартків О. Готовність педагога до інноваційної професійної діяльності / О. Бартків // Проблеми підготовки сучасного вчителя. — 2010. — № 1. — С. 52–58.
2. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І.М. Дичківська. — К. : Академвидав, 2004. — 352 с. — (Альма-матер).
3. Завацька Л.М. Технології професійної діяльності соціального педагога : навч. посіб. для ВНЗ / Л.М. Завацька. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2008. — 240 с.
4. Карпенко О.Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота» : навч.-метод. посіб. / О.Г. Карпенко. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. — 248 с.
5. Макогон К. Діагностика готовності педагога до пошукової діяльності (пед. інновації) / К. Макогон // Рідна школа. — 2002. — № 1.
6. Перекрестова Т.С. Формирование у учителя готовности к инновационной педагогической деятельности [Электронный ресурс] / Т.С. Перекрестова // Интернет-журнал Сах. Ру. «Наука, образование, общество». — Режим доступа: <http://www.journal.Sakhgu.ru/work.php?d=38>

*В статье рассматривается готовность социального работника к инновационной деятельности, раскрываются уровни и структура готовности к инновациям в социальной работе.*

**Ключевые слова:** готовность к инновационной деятельности, инновационная компетентность социального работника, уровни готовности социального работника к инновационной деятельности, структура готовности социального работника к инновационной деятельности.

*This article examines the social worker readiness for innovation, expanded levels and structure of readiness for innovation in social work.*

**Key words:** willingness to innovative activity, innovative competence of a social worker, a social worker's levels of readiness for innovation, the structure of the social worker willingness to innovative activity.

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Київський університет імені Бориса Грінченка  
Благодійний фонд сприяння розвитку освіти імені Бориса Грінченка

## **РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

Матеріали  
Міжнародної науково-практичної конференції

**13 грудня 2012 року**

**м. Київ**

<i>Сергеєнкова О.П.</i> Професійна майстерність вчителя як чинник формування особистості в умовах освітнього простору	212
<i>Сисоєва С.О.</i> Суспільство й особистість: гармонізація розвитку	216
<i>Каткова Т.А.</i> Діагностика стресостійкості старшокласників у період професійного самовизначення	226
<i>Косенкова І.А.</i> Особистість майбутнього фахівця дошкільної освіти в сучасних умовах: формування комунікативної компетентності	233
<i>Овсянкіна Л.А.</i> Мораль як детермінанта становлення сучасної особистості	241
<i>Паламарчук Л.Б.</i> Соціокультурні знання у розвитку особистості	246
<i>Песоцька О.П., Гаміна Т.С.</i> Готовність до інноваційної діяльності як інтегрована якість соціального працівника	255
<i>Работа Т.О.</i> Вплив психотравмуючих переживань на емоційний стан підлітків	264
<i>Савенко О.А.</i> Аспекти дослідження рефлексії	270
<i>Сергієнко А.В.</i> Особливості підготовки сучасного музичного працівника в період суспільних трансформацій	278
<i>Сітцева М.В.</i> Мультиплікація як детермінанта розвитку особистості дитини в умовах сучасного медіа-простору	283
<i>Сорокін І.І.</i> Профілактична робота з підлітками групи ризику в умовах суспільних трансформацій	287
<i>Фалько Н.М.</i> Теоретико-методологічні детермінанти організації освітнього простору особистості	292
<i>Чернєва І.В., Скрипка К.О.</i> Психологічний зміст та характеристика стратегій допомоги особистості у стресових ситуаціях	301
<i>Шеплякова І.О.</i> Категорія «свобода» як складник деонтологічного потенціалу особистості	307
<i>Шишарина Н.В.</i> Роль інновацій в вихованні як ресурса успішної соціалізації личности	312

<b>РОЗДІЛ IV. СУЧАСНІ ПАРАДИГМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ</b>	319
<i>Алеко О.А.</i> Первинний соціальний досвід дітей дошкільного віку та його компоненти	319
<i>Говар А.О.</i> Особливості психокорекції тривожності старших підлітків	324
<i>Заболоцька С.І.</i> Особливості діяльності педагога-вихователя щодо розвитку моральних форм поведінки у дошкільників	330