

ISSN 2227-2844

# ВІСНИК

---

**ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

---

**№ 7 (242) КВІТЕНЬ**

**2012**

# ВІСНИК

## ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

---

### ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

№ 7 (242) квітень 2012

#### Частина II

Засновано в лютому 1997 року (27)  
Свідоцтво про реєстрацію:  
серія КВ № 14441-3412ПР,  
видане Міністерством юстиції України 14.08.2008 р.

Збірник наукових праць внесено до переліку  
наукових фахових видань України  
(педагогічні науки)  
Постанова президії ВАК України від 14.10.09 №1-05/4

Журнал включено до переліку видань реферативної бази даних  
«Україніка наукова» (угода про інформаційну співпрацю  
№ 30-05 від 30.03.2005 р.)

Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради  
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка  
(протокол № 9 від 30 березня 2012 року)

Виходить двічі на місяць

**Засновник і видавець –**  
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

**РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**Головний редактор –** доктор педагогічних наук, професор **Курило В. С.**

**Заступники головного редактора –**

доктор педагогічних наук, професор **Савченко С. В.**

**Випускаючі редактори –**

доктор історичних наук, професор **Бур'ян М. С.,**

доктор медичних наук, професор **Виноградов А. О.,**

доктор філологічних наук, професор **Галич О. А.,**

доктор педагогічних наук, професор **Горошкіна О. М.,**

доктор сільськогосподарських наук, професор **Конопля М. І.,**

доктор філологічних наук, професор **Синельникова Л. М.,**

доктор педагогічних наук, професор **Харченко С. Я.**

**Редакційна колегія серії «Педагогічні науки»:**

доктор педагогічних наук, професор **Ваховський Л. Ц.,**

доктор педагогічних наук, професор **Гавриш Н. В.,**

доктор педагогічних наук, професор **Докучаєва В. В.,**

доктор педагогічних наук, професор **Лобода С. М.,**

доктор педагогічних наук, професор **Максименко Г. М.,**

доктор педагогічних наук, професор **Ротерс Т. Т.,**

доктор педагогічних наук, професор **Сташевська І. О.**

доктор педагогічних наук, професор **Хриков Є. М.,**

доктор педагогічних наук, професор **Чернуха Н. М.,**

доктор педагогічних наук, професор **Чиж О. Н.**

**Редакційні вимоги**

**до технічного оформлення статей**

Редколегія «Вісника» приймає статті обсягом 4 – 5 сторінок через 1 інтервал, повністю підготовлених до друку. Статті подаються надрукованими на папері в одному примірнику з додатком диска. Набір тексту здійснюється у форматі Microsoft Word (\*.doc, \*.rtf) шрифтом № 12 (Times New Roman) на папері формату А-4; усі поля (верхнє, нижнє, правє й лівє) — 3,8 см ; верхній колонтитул — 1,25 см , нижній — 3,2 см .

У верхньому колонтитулі зазначається: Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка № \*\* (\*\*\*), 2012.

Статті у «Віснику» повинні бути розміщені за рубриками.

Інформація про УДК розташовується у верхньому лівому кутку без відступів (шрифт нежирний). Ініціали і прізвище автора вказуються в лівому верхньому кутку (через рядок від УДК) з відступом 1,5 см (відступ першого рядка), шрифт жирний. Назва статті друкується через рядок великими літерами (шрифт жирний).

Зміст статті викладається за планом: постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми та на які спирається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується ця стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу дослідження з певним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки з цього дослідження й перспективи подальших розвідок у цьому напрямку. Усі перелічені елементи повинні бути стилістично представлені в тексті, але графічно виділяти їх не треба.

Посилання на цитовані джерела подаються в квадратних дужках після цитати. Перша цифра — номер джерела в списку літератури, який додається до статті, друга — номер сторінки, наприклад: [1, с. 21] або [1, с. 21; 2, с. 13 – 14]. Бібліографія і при необхідності примітки подаються в кінці статті після слова «Список використаної літератури» або після слів «Список використаної літератури і примітки» (без двокрапки) у порядку цитування й оформляються відповідно до загальноприйнятих бібліографічних вимог. Бібліографічні джерела подаються підряд, без відокремлення абзацем; ім'я автора праці (або перше слово її назви) виділяється жирним шрифтом.

Статтю заключають 3 анотації обсягом 8 рядків українською, російською та англійською мовами із зазначенням прізвища, ім'я та по-батькові автора, назви статті та ключовими словами (3 – 5 термінів).

Стаття повинна супроводжуватися рецензією провідного фахівця (доктора, професора).

На окремому аркуші подається довідка про автора: (прізвище, ім'я, по батькові; місце роботи, посада, звання, учений ступінь; адреса навчального закладу, кафедри; домашня адреса; номери телефонів (службовий, домашній, мобільний).

## ЗМІСТ

### СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

1. **Ваховський Л. Ц.** Основні напрями соціально-педагогічної діяльності з обдарованими дітьми в Україні у 1918 – 1936 рр. .... 6
2. **Дєдов Є. Г.** Формування команди соціальної служби як напрямку розвитку закладу соціальної роботи..... 12
3. **Караман О. Л.** Проблема визначення компонентів системи соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах..... 19
4. **Коношенко С. В., Коношенко Н. А.** Соціальна дезадаптація вихованців як науковий феномен..... 30
5. **Макаренко А. В.** Аналіз експериментальної роботи з профілактики девіацій соціального здоров'я вихованців загальноосвітньої школи-інтернату..... 34
6. **Пригара І. М.** Проблеми формування соціальної мобільності студентів професійно-технічних закладів в умовах сьогодення..... 41
7. **Цибулько Л. Г.** Особливості соціалізації вихованців-сиріт підліткового віку..... 47
8. **Шахрай В. М.** Формування соціальної компетентності особистості як умови її якісної взаємодії з суспільством..... 53

### ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ВИХОВАННЯ

9. **Бутова Н. О.** Освітній моніторинг як засіб забезпечення якості освітнього процесу в загальноосвітніх школах..... 60
10. **Верещенко Т. В.** Природоцентрична екологічна позиція особистості як предмет дослідження в психолого-педагогічній та філософській літературі..... 68
11. **Грабовенко Н. В.** Психолого-фасилітативна компетентність педагога як умова продуктивної пізнавальної діяльності учнів..... 76
12. **Демінська Л. О.** Духовне здоров'я та особистість учня як головна цінність педагогічного процесу..... 83
13. **Єрмолаєва Т. М.** Критерії сформованості естетико-фізичних якостей студентської молоді..... 90
14. **Клим М. І.** Сімейне виховання у реформаторській педагогіці: проблеми розвитку та перспективи впровадження в Україні... 98
15. **Малькова М. О.** Інтегративний підхід куратора до виховання студентів у ВНЗ..... 107
16. **Ротасенко А. М.** Стан викладання оздоровчої гімнастики у процесі вивчення учнями старшої школи предмету «Фізична культура»..... 116

17. **Скрябіна Т. О.** Університетська газета як засіб аксіологічного виховання майбутніх лікарів..... 121
18. **Чжай Ши.** Критерии и уровни сформированности мироотношения студентов музыкально-педагогических специальностей..... 128

### ІСТОРІЯ ПЕДАГОГІКИ

19. **Букша С. Б.** Національні ідеї виховання відповідальності у працях видатних українських педагогів..... 137
20. **Камакіна Н. В.** Специфіка побудови курсу іноземної мови у середній школі у 60 – 70 роки ХХ століття..... 146
21. **Михайлова Д. В.** Історико-педагогічні передумови і тенденції розвитку гімназійної освіти на Донеччині у другій половині ХІХ століття..... 153
22. **Моргун Ю. О.** Форми та методи розвитку економічних знань учнів: історичний аспект (к. ХІХ – поч. ХХ ст.)..... 159
23. **Нємцева Т. О.** Виховання у старшокласників громадянської ініціативності як педагогічна проблема..... 165
24. **Пономаревський С. Б.** Українські подвижники у процесах становлення російської системи освіти ХVІІІ ст.: Феофан Прокопович..... 172
25. **Циган О. А.** Розвиток народної освіти та формування морально-етичних цінностей в Україні (друга половина ХІХ – початок ХХ ст.) ..... 179
26. **Чиж О. Н.** Функції трудових об'єднань учнів у радянській школі другої половини ХХ століття..... 185

### ПЕДАГОГІКА ЗА КОРДОНОМ

27. **Єрмак Л. С.** Досвід співпраці закладів освіти і роботодавців у професійній підготовці фахівців туристичної галузі Нової Зеландії..... 193
28. **Калініна О. Г.** Розвиток концепції якості в контексті американської вищої освіти..... 200
29. **Кнодель Л. В.** Туризм та туристська освіта в Туреччині..... 209
30. **Радченко Ю. П.** Реформування іншомовної освіти у школах Франції..... 219
31. **Романюк К. О.** Досвід формування міжетнічної толерантності дітей старшого дошкільного віку в США..... 225
32. **Стрижалковська В. В.** Праксеологічні засади підтримки обдарованих дітей у неформальній освіті Чеської Республіки..... 235
33. **Шестопалова І. О.** Нові підходи до оцінювання у процесі навчання студентів іноземних мов у сучасній педагогічній науці Великої Британії..... 245

## ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛЯ

34. **Бугеря Т. М.** Формування готовності до професійної діяльності в майбутніх учителів основ здоров'я..... 253
35. **Кривуля І. О.** Розвиток естетичного смаку як умова естетичного виховання майбутніх інженерів-педагогів спеціальності «Перукарське мистецтво і декоративна косметика»..... 259
36. **Химченко О. М.** Компетентнісний підхід як методологічна основа процесу культурного саморозвитку майбутніх учителів..... 263
- Відомості про авторів..... 271**

одаренного ребенка, значительное внимание уделялось диагностике одаренности. Также подмечено, что особое значение в работе социального педагога с одаренными детьми приобрело охранно-защитное направление.

*Ключевые слова:* направления, социальный педагог, одаренный ребенок, социально-педагогическая деятельность.

**Vahovskiy L. Ts. Main directions of social and pedagogical activity with gifted children in Ukraine in 1918 – 1936**

The article reviews the main directions of the social teacher of talented children in educational institutions and out-offices of Ukraine in 1918 – 1936. It was noted that in this period a complex study of talented children involved in special science – pedology, one of the areas of which was the justification methods of education and training talented child, much attention is was given to the diagnosis of skills. Also noted that special importance in the work of social pedagogue with talented children became protective and defensive direction.

*Key words:* directions, social pedagogue, talented child, social and pedagogical activity.

Стаття надійшла до редакції 28.02.2012 р.

Прийнято до друку 30.03.2012 р.

УДК 364–3:005.7

**Дєдов Є. Г.**

**ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЯК  
НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ЗАКЛАДУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Творчий характер соціальної роботи вимагає розробки нових підходів до управління закладами соціальної роботи. Вирішенню творчих нестандартних проблем сприяє командна робота. Соціальним працівникам доводиться працювати в команді з іншими фахівцями, які можуть мати відмінні погляди на призначення соціальної допомоги клієнтові. В умовах традиційної організаційної структури соціальних закладів вищесказане неминуче призводить до конфліктів.

Формування команди ми розглядаємо як один з напрямків розвитку соціального закладу. Розвиток водночас є процесом і результатом змін. Управління розвитком повинне забезпечувати збільшення потенційних можливостей соціального закладу шляхом засвоєння певних нововведень. Об'єктами управління розвитком соціального закладу виступають інноваційні процеси та процеси, що їх забезпечують. Саме

процес формування команди соціальної служби грає неабияку роль у забезпеченні інноваційного розвитку соціальних закладів.

Проблемам формування команди присвячений цілий ряд праць. До них відносять насамперед праці К. Фопеля, С. Бушуєва, Т. Зинкевич-Євстигнєєвої, Х. Рекше, Н. Хейз, П. Херріота, К. Пелебертона. Окремі аспекти управління розвитком соціальними закладами розглянуті в працях В. Лазарева, М. Поташніка, А. Авер'янова, Б. Грушина, Б. Кедрова, В. Столярова, Ф. Шмідта, Ю. Мячина, В. Алфімова, Д. Горобця та ін. Проте слабо вивченими залишаються проблеми розробки та використання підходів до формування команди в соціальній роботі, проблема впливу формування команди на розвиток закладу в цілому.

Метою даної статті є теоретична розробка підходів для формування команди соціальної служби, обґрунтування можливості їх використання в соціальній роботі та ступеню впливу на розвиток соціального закладу.

Однією з головних особливостей в управлінні соціальними закладами є те, що в практиці управління науковці розрізняють два режими діяльності: управління функціонуванням і управління розвитком. У зв'язку з тим, що різні режими управління мають різні суб'єкти і об'єкти управління, різними будуть і завдання, які вирішуються [3; 5; 7].

Багато науковців розуміють розвиток як природні органічні зміни, що витікають із внутрішньої логіки системи управління. Результатом розвитку в системах управління завжди є наявність або якісних змін, або змін властивостей системи та її елементів, або змін структури системи, або появу нових якостей. Успішність розвитку як переходу до нової якості обов'язково вимагає розуміння досягнутого рівня, образу майбутньої моделі управління, шляхів та засобів переходу від першого до другого тощо [6].

Важливим завданням управління розвитком закладу соціальної роботи є обґрунтування шляхів розвитку персоналу соціального закладу. Ефективне здійснення соціальної роботи передбачає командну роботу керівників соціальних служб і соціальних працівників та інших фахівців із розробки та реалізації інноваційних проектів. Така командна робота сприяє підвищенню мотивації членів колективу до участі в інноваційних процесах, оскільки дозволяє врахувати їхні думки й припускає певну відповідальність за вироблення стратегії розвитку соціального закладу.

В ході теоретичного обґрунтування розвитку персоналу соціальних служб до взаємодії з іншими фахівцями нами були виділені основні компоненти, які неодмінно ведуть до змін як у особистісній, так і у професійній сфері кожного викладача, а саме:

1. Створення команд фахівців із соціальної роботи, здатних до спільної діяльності у досягненні поставленої мети розвитку соціального закладу;
2. Розвиток мотиваційної сфери команди соціальних працівників;



3. Науково-теоретична підготовка до управління розвитком соціального закладу.

Найважливіша роль у визначенні шляхів розвитку персоналу соціального закладу до взаємодії і реалізації стратегії розвитку в командах на науковій основі належить керівнику соціального закладу.

Визначення готовності персоналу до роботи в режимі розвитку має бути відправною точкою для організації подальшої роботи з викладачами. При цьому важливим було врахування закономірностей поведінки працівників при введенні інновацій, як-от:

- страх перед невідомим;
- побоювання виявитися неспроможним при навчанні;
- опір інноваціям на стадії організації інноваційного процесу;
- небажання витратити додаткові зусилля на освоєння нового тощо [1].

Забезпечувалась командна робота такими принципами:

- принцип колективної відповідальності;
- принцип взаємодопомоги;
- принцип автономного самоуправління команди;
- принцип виконавської самодисципліни;
- принцип адекватного стимулювання;
- принцип добровільності.

Організація роботи команд педагогів припускає використання моделі командної роботи П.Херріота – К.Пелебертона [2].

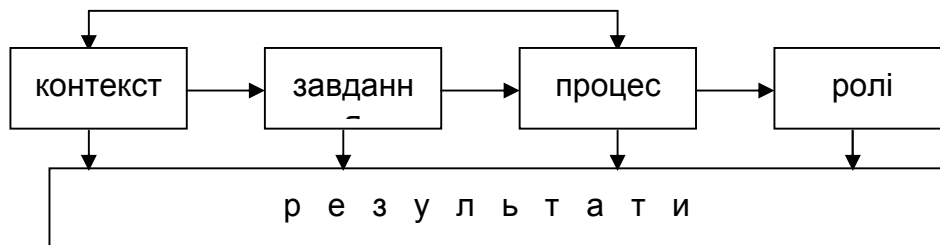


Рис. 1. Модель командної роботи П.Херріота – К.Пелебертона

Для розуміння сутності представленої моделі було визначено зміст окремих її елементів:

1. Контекст – це загальні умови в організації, які впливають на розробку та впровадження проекту. До компонентів контексту належать:
  - допомога з боку колег, адміністрації, інших фахівців, яка може бути надана, або не надана команді;
  - терміни вирішення поставлених завдань, які проявляються як вплив (тиск) фактору часу на команду;
  - ресурси (інформаційні, технічні, фінансові та ін.), які можуть надаватися команді;

- ступінь самостійності, яка надається команді у виконанні роботи (невтручання керівництва без необхідності в роботу команди).
- 2. Завдання витікають з поставленої перед командою соціальних працівників конкретної мети розробки або впровадження будь-якого проекту.
- 3. Процеси, які пов'язані із вирішенням завдань:
  - мотивація й енергія,
  - визначення проблеми й висунення ідей,
  - встановлення зовнішніх зв'язків,
  - оцінка прогресу і результату.
- 4. Ролі, які виконують соціальні працівники в кожному із процесів, як-от: номінальний голова, лідер, зв'язний, аналітик, глашатай, представник, підприємець, наглядач порядку, розподільувач ресурсів, посередник.
- 5. Результат – це те, заради чого створена команда. Наприклад, розроблений інноваційний соціальний проект та його впровадження в процесі діяльності соціальної служби.

За формою проектна команда в цілому, а також управління нею, поділ функцій, обов'язків, повноважень, відповідальності за рішення, які приймаються під час розробки та реалізації проекту, мають відповідати певній структурі. На верхньому рівні структури знаходиться керівник проекту, а на нижніх – виконавці, які здійснюють реалізацію проекту. За змістом команда проекту являла собою групу кваліфікованих соціальних працівників і підготовлених волонтерів, які мали необхідні знання і навички для ефективного досягнення мети й завдань проекту. Основним інтегруючим фактором створення і діяльності команди є головна мета реалізації конкретного проекту.

В процесі управління розвитком персоналу варто враховувати певні труднощі, як-от:

- відсутність у соціальних працівників мотивації на успіх;
- відсутність яскраво вираженої особистої відповідальності кожного соціального працівника за колективні рішення;
- різне сприйняття і розуміння членами команди поставленого завдання;
- непорозуміння між соціальними працівниками, пов'язані із неготовністю прийняти іншу точку зору, визнати інтерес і досягнення інших, їхнє право на критику;
- недовіра один до одного;
- небажання бути залежним від інших;
- страх нести відповідальність за наслідки чужих помилок тощо [4].

Усунення труднощів у процесі формування команд та розвитку у соціальних працівників навичок командної роботи, вимагає розробки та проведення циклу тренінгових занять, під час яких відбувається

отримання інформації та розширення знань, формування цінностей і переконань, напрацювання практичних умінь та навичок. З іншої точки зору, саме командні тренінги спроможні підсилити ступінь довіри у соціальних працівників та інших фахівців один до одного, допомогти вистояти в конфліктних ситуаціях, підготувати до колективного прийняття рішень і до колективної відповідальності, навчити позитивній міжособистісній взаємодії.

Успіх роботи команди багато в чому залежить від зацікавленості кожного учасника в досягненні спільних цілей, чому сприяє розвиток мотивації фахівців.

Загальна мотивація будь-якої людини або колективу являє собою єдність внутрішньої і зовнішньої мотивації. В ході формування проектних команд доцільно використовувати стимули, що впливають як на розвиток зовнішньої, так і на розвиток внутрішньої мотивації, що зображено на рис. 2.

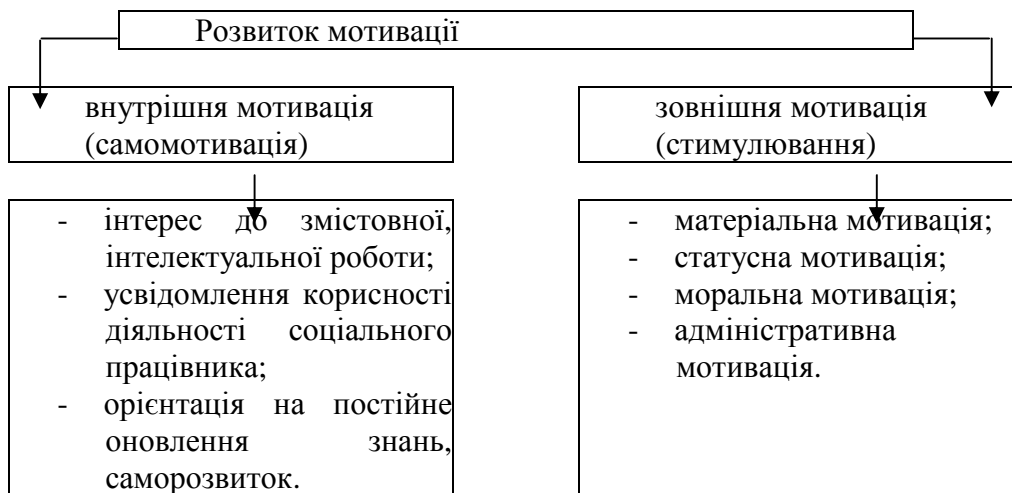


Рис. 2. Стимули, які спрямовані на розвиток мотивації соціальних працівників

Вихідним моментом і основним мотивом готовності соціального працівника до виконання завдань нового рівня є інтерес. Інтерес є формою прояву усвідомленої потреби фахівця в здійсненні тієї або іншої діяльності, активізує особистість для розвитку. Якщо при цьому соціальних працівник або інший фахівець здатний нести повну відповідальність за досягнення необхідних результатів, то забезпечується ще й надійність проведених змін [8]. Людина включається в інноваційний процес, як правило, якщо вона впевнена:

- в досягненні результатів;
- в одержанні очікуваних наслідків при досягненні результатів;
- у корисності (привабливості) наслідку.

Використання такого підходу, на нашу думку, забезпечить виконання індивідуальних завдань соціальними працівниками у взаємодії з іншими спеціалістами, що значно підсилить їх позитивну мотивацію щодо впровадження нововведень у життєдіяльність соціальних закладів.

Формування позитивної мотивації соціальних працівників до інноваційної діяльності має здійснюватись через:

- перехід у колективі до якісно нових партнерських відносин;
- налагодження ефективних організаційних комунікацій;
- розвиток рефлексії у керівників та колективу соціальних працівників;
- створення атмосфери критичності серед персоналу закладу соціальної роботи;
- систему оцінювання діяльності соціальних працівників та інших фахівців за моделлю, розробленою й обговореною за участю всієї команди.

Таким чином, здатність персоналу закладу соціальної роботи до спільної діяльності з іншими фахівцями в досягненні будь-яких поставлених завдань розвитку закладу соціальної роботи забезпечують:

- становлення команди становлення команди соціальної служби, спроможної до взаємодії з іншими фахівцями;
- розвиток мотиваційної сфери в команді;
- науково-теоретична підготовка команди до управління розвитком закладу соціальної роботи.

Перспективою подальших досліджень є теоретична розробка змісту науково-теоретичної підготовки команди соціальної служби до управління розвитком закладу соціальної роботи.

### **Список використаної літератури**

- 1. Баринов В. А.** Стратегический менеджмент : учеб. пособие / В. А. Баринов, В. Л. Харченко. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 235 с.
- 2. Биллсберри Дж.** Эффективный менеджер. Взгляды и иллюстрации : хрестоматия : пер. с англ. / подгот. Джон Биллсберри. – 5-е изд. – Жуковский : МИМ ЛИНК, 2001. – 368 с.
- 3. Горобець Д. В.** Організаційно-педагогічні умови управління розвитком педагогічного коледжу ліцеї : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.06 «Теорія, методика та організація культурно-просвітньої діяльності» / Д. В. Горобець. – Луганськ, 2010. – 20 с.
- 4. Клаус Ф.** Создание команды. Психологические игры и упражнения : пер. с нем. / Фопель Клаус. – М. : Генезис, 2003. – 400 с.
- 5. Лазарев В. С.** Системное развитие школы / В. С. Лазарев. – М. : Пед. об-во России, 2002. – 304 с.
- 6. Мармаза О. І.** Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О. І. Мармаза. – Х. : Основа, 2004. – 240 с.
- 7. Поташник М. М.** Теоретические основы управления развитием школы / М. М. Поташник // Управление развитием школы. – М., 1995. – 183 с.
- 8. Головатий М. Ф.** Управлінські аспекти соціальної роботи : курс

лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2004. – 368 с.

**Дедов Є. Г. Формування команди соціальної служби як напрямок розвитку закладу соціальної роботи**

У статті підкреслюється актуальність питання, пов'язаного із формуванням команди соціальної служби, відображений взаємозв'язок розвитку закладу соціальної роботи із формуванням команди професіоналів й мотивацією персоналу соціальної служби. Запропоновані в статті напрямки розвитку персоналу соціальної служби дозволяють оцінити ступінь розробленості проблеми. Розглянуті в статті підходи до формування команди соціальної служби несуть в собі методологічні можливості й сприяють розвитку професіоналізму. Обґрунтована необхідність застосування підходів до формування команди в соціальній роботі.

*Ключові слова:* команда соціальної служби, розвиток закладу соціальної роботи, мотиваційна сфера.

**Дедов Е. Г. Формирование команды социальной службы как направление развития учреждения социальной работы**

В статье подчеркивается актуальность вопроса, связанного с формированием команды социальной службы, отражена взаимосвязь развития учреждения социальной работы с формированием команды профессионалов и мотивацией персонала социальных служб. Предложенные в статье направления развития персонала социальной службы позволяют оценить степень разработанности проблемы. Рассмотренные в статье подходы к формированию команды социальной службы несут в себе методологические возможности и способствуют развитию профессионализма. Обоснована необходимость применения подходов к формированию команды в социальной работе.

*Ключевые слова:* команда социальной службы, развитие учреждения социальной работы, мотивационная сфера команды.

**Dedov E. G. Formation of a command of a social service as a direction of progress of establishment of social work**

In article the urgency of the question connected with formation of a command of a social service is emphasized, the interrelation of progress of establishment of social work with formation of a command of professionals and motivation of the personnel of social services is reflected. The directions of progress of the personnel of a social service offered in article allow estimating a degree development problem. The approaches considered in article to formation of a command of a social service bear in themselves methodological possibilities and assist progress of professionalism. The indispensability of application of approaches to formation of a command in social work is proved.

*Key words:* a command of a social service, progress of establishment of social work, motivational area of a command.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2012 р.  
Прийнято до друку 30.03.2012 р.

УДК 37.013.42

**Караман О. Л.**

**ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ КОМПОНЕНТІВ СИСТЕМИ  
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З НЕПОВНОЛІТНІМИ  
ЗАСУДЖЕНИМИ В ПЕНІТЕНЦІАРНИХ ЗАКЛАДАХ**

Ураховуючи складність соціально-педагогічної роботи, у першу чергу, з точки зору її умовного розчленування на соціальну й педагогічну складові, відбір оптимальних для нашого дослідження структурних компонентів системи соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах доцільно здійснювати на підставі аналізу вже існуючих моделей педагогічної та соціальної систем, а також їх інтеграційних можливостей. Тому метою даної статті стало визначення компонентів системи соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми засудженими на основі аналізу й узагальнення наукових здобутків у галузі моделювання й проектування педагогічних, соціальних та соціально-педагогічних систем.

Тривалий час поняття «педагогічна система» (ПС) не включалося в концепції розвитку освіти. У ролі педагогічної системи виступали і навчальний процес, і засоби, і методи, і організаційні форми навчання. Нині в педагогічній літературі це досить поширене поняття. Розроблено ряд теорій педагогічних систем, основні положення яких відображено в працях Ю. Бабанського, В. Безпалька, І. Васильєва, Л. Вікторової, В. Володька, Т. Ільїної, О. Ковальова, Н. Кузьміної, Я. Мамонтова, О. Новикова, Л. Спіріна та ін. Ці теорії багатогранні і містять різні визначення, класифікації, структури ПС. На даному етапі нашого дослідження нас, передусім, цікавлять питання визначення поняття й структури ПС.

Так, у концепції Т. Ільїної ми зустрічаємо поняття «системно-структурний підхід», сутність якого полягає в тому, що спочатку проводиться структурний аналіз, а потім відбувається системний розгляд об'єкта. Самого поняття «педагогічна система» у Т. Ільїної ми не знаходимо, а під системою вона розуміє «множину взаємопов'язаних елементів, об'єднаних загальною метою функціонування та єдністю керування, що виступають у взаємодії із середовищем як цілісна єдність» [6, с. 16]. Серед елементів системи навчання нею називаються:

Наукове видання

**ВІСНИК**

Луганського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
(педагогічні науки)

**№ 7 (242) квітень 2012**

**Частина II**

**Відповідальний за випуск:**  
д. п. н., проф. **С. М. Лобода**

---

Здано до склад. 29.02.2011 р. Підп. до друку 30.03.2012 р. Формат 60x84 ¼.  
Папір офсет. Гарнітура Times New Roman. Друк ризографічний.  
Ум. друк. арк. 31,85. Наклад 200 прим. Зам. № 67.

---

***Видавець і виготовлювач***

**Видавництво Державного закладу**

**«Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»**

вул. Оборонна, 2, м. Луганськ, 91011. Т/ф: (0642) 58-03-20.

e-mail: [alma-mater@list.ru](mailto:alma-mater@list.ru)

*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3459 від 09.04.2009 р.*