

ISSN 2227-2844

# ВІСНИК

---

**ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

---

**№ 16 (251) СЕРПЕНЬ**

**2012**

# ВІСНИК

## ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

---

---

### ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

**№ 16 (251) серпень 2012**

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 № 10 від 27.04.2012 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 філологічних наук, професор **Глуховцева К. Д.,**

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, праве 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 закінчують 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).

© ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2012

## ЗМІСТ

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1. **Жевакіна Н. В.** Визначення сутності поняття безробіття в соціальному забезпеченні..... 5
2. **Маркова Н. В.** Державні соціальні гарантії у сфері соціального захисту..... 13
3. **Акіншева І. П.** Агенти політичної соціалізації..... 21
4. **Дєдов Є. Г.** Самоменеджмент в соціальній роботі..... 25
5. **Філіппов Ю. М.** Основні складові проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів..... 31

### ІСТОРІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

6. **Сєчка С. В.** Становлення руху студентських будівельних загонів на території України (60-ті рр. ХХ ст.)..... 41
7. **Калуга Т. О.** Методологічні аспекти дослідження понятійно-термінологічної системи вітчизняної педагогіки. 20-30 хроків ХХ століття..... 49
8. **Івченко Т. В.** Створення нової системи підготовки робітничих кадрів в Україні у 40-х рр. ХХ століття..... 56
9. **Камакіна Н. В.** Ретроспективний аналіз заходів з покращення навчання іноземних мов у школах України (60-80 роки ХХ століття)..... 62
10. **Чертова К. М.** Розвиток соціального виховання школярів в Україні у другій половині ХХ століття..... 70

### ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

#### З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ

11. **Гаміна Т. С.** Спілкування батьків з дітьми – основа сімейного виховання..... 82
12. **Песоцька О. П.** Робота з батьками наркозалежної дитини.... 91
13. **Мурашкевич О. А.** „Школа неформальних лідерів” як форма профілактики вживання психоактивних речовин підлітками..... 98
14. **Лосєв В. П.** Захист прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в роботі служби у справах дітей Луганської обласної державної адміністрації..... 105

### НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

15. **Островська Н. О.** Основні складові соціально-педагогічної діяльності щодо формування усвідомленого батьківства молоді..... 115

16.	<b>Степаненко В. І.</b> Сутність і зміст профілактики асоціального впливу релігійних культів на підлітків у соціально-педагогічному середовищі.....	123
17.	<b>Пігіда В. М.</b> Форми й методи соціально-педагогічної підтримки дітей трудових мігрантів у системі взаємодії соціальних служб та навчальних закладів.....	129
18.	<b>Ємцева Е. Г.</b> Система діяльності центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді з трудової соціалізації старшокласників.....	137
19.	<b>Валика К.С.</b> Діяльність державної служби зайнятості з професійної орієнтації учнівської молоді.....	145

### **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

20.	<b>Гужва Т. М.</b> Критерії сформованості професійних цінностей майбутніх соціальних працівників.....	156
21.	<b>Лей В. О.</b> Ландшафтна педагогіка в структурі педагогічної підготовки студентів інженерно-екологічного профілю.....	160
22.	<b>Высоцкая Е. В.</b> Роль изучения предмета „гражданское воспитание” в воспитании толерантной личности учащейся молодежи в школах Канады .....	170
23.	<b>Хижняк О. В.</b> Основні напрями підготовки майбутніх вчителів в системі вищої освіти Великобританії.....	176
24.	<b>Некрутенко О. Б.</b> Філософсько-педагогічні основи спадщини О. С. Нілла.....	184
25.	<b>Мальцева Т. Є.</b> Удосконалення змісту соціальної роботи....	193
26.	<b>Світлична С. Ю.</b> Зміст, форми та методи організації навчання у недільних школах Великої Британії, як центру просвітницької діяльності для найбільш вразливих верств населення в історико - педагогічному аспекті.....	198
	<b>Відомості про авторів.....</b>	208

**Акіншева І. П. Агенти політичної соціалізації**

Дана стаття аналізує агентів, які впливають на формування політичної соціалізації. До агентів політичної соціалізації належать сім'я, ровесники, однокурсники, сусіди по гуртожитку, система освіти в цілому, церква, професійні, студентські організації, культурні й спортивні об'єднання й т. ін.

*Ключові слова:* соціалізація, політична соціалізація, агенти політичної соціалізації, сім'я.

**Акиншева И. П. Агенты политической социализации**

Данная статья анализирует агентов, которые влияют на формирование политической социализации. К агентам политической социализации относятся семья, ровесники, однокурсники, соседи по общежитию, система образования в целом, церковь, профессиональные, студенческие организации, культурные и спортивные объединения и т.п.

*Ключевые слова:* социализация, политическая социализация, агенты политической социализации, семья.

**Akinsheva I. P. Agents of political socialization**

In the article were analyzed agents which influence on forming of political socialization. To the agents of political socialization family, persons of the same the age, однокурсники, neighbours, belong on a dormitory, system of education on the whole, church, professional, student organizations, cultural and sporting associations, etc.

*Keywords:* socialization, political socialization, agents of political socialization, family.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

Прийнято до друку 27.04.2012 р.

УДК 364-781.5

**Є. Г. Дєдов**

**САМОМЕНЕДЖМЕНТ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ**

У практиці соціальної роботи першорядною є проблема ефективності як співвідношення цілей, витрат і коефіцієнту корисної дії у наданні клієнтам відповідної допомоги. Вищесказане пояснюється тим, що соціальні служби не мають достатніх ресурсів, не вистачає кадрів соціальної роботи, соціальні працівники перевантажені працею.

За цих обставин вагомим і оптимізуючим фактором соціальної роботи виступає соціальний працівник, здатний керувати власним робочим навантаженням.

Менеджмент соціальної роботи структурно містить в собі напрям самоменеджменту. Саме самоменеджменту ми і приділяємо увагу в даній статті. Одним з напрямків розвитку закладу соціальної роботи, який впливає на ефективність надання соціальної допомоги є самоменеджмент – робота управлінського персоналу із підвищення своїх особистісних та організаційних характеристик. За свідченням науковців резерви людського фактора знаходять своє втілення в самоменеджменті.

Проблемі самоменеджменту присвячено цілий ряд праць науковців. До них відносять насамперед праці М. Вудкока, Д. Френсіса, Х. Швальбе, Л. Зейварта, В. Андреева, А. Хроленка. Інші науковці підкреслюють важливість і актуальність цього питання в соціальній роботі (В. Сідоров, М. Головатий, М. Лукашевич). Таким чином, проблема самоменеджменту в соціальній роботі слабо вивчена.

Метою даної статті є розкриття теоретичних аспектів самоменеджменту та обґрунтування можливості використання комплексу прийомів самоменеджменту в соціальній роботі.

Самоменеджмент як новий напрям сучасного менеджменту виник у відповідь на зміни в управлінні сучасними бізнес-структурами. Ці зміни проявляються в наступному:

1. Зростання масштабів змін на підприємствах обумовлює засвоєння менеджерами нових підходів та навичків управління, а також необхідність саморозвитку.
2. Стреси, невизначеність майбутнього вимагає від керівників умінь керувати собою.
3. Сучасні умови управління закладами, фірмами вимагають від керівників опанування сучасних управлінських прийомів, вимагає об'єктивної оцінки власного потенціалу, розвиток необхідних знань та вмінь.

Зміни, що відбуваються в навколишньому світі, підвищують вимоги до управлінського персоналу, його професіоналізму, кваліфікації. За цих умов постійне підтримання свого зростання і розвитку стає необхідним для кожного менеджера.

В Україні в умовах перехідної економіки та необхідності розвивати нові управлінські традиції саморозвиток персоналу соціальної роботи є необхідною умовою виживання соціальної сфери в ринкових умовах. За свідченням німецького спеціаліста з управління Х. Швальбе досягнення успіху в управлінні будь-якою діяльністю вимагає вміння керувати собою [1, с.11].

Вітчизняні спеціалісти теоретично обґрунтували два режими управління соціальними закладами: режим функціонування і режим розвитку. Персонал організації має постійно розвиватися. Щоб персонал міг переключати власну увагу на саморозвиток, потрібно створювати умови для цього. Тому виникає потреба мотивації персоналу, потреба мотивації творчого потенціалу кожного працівника, що відкриває перспективи для реалізації індивідуальної ділової кар'єри. Виникає

нагальна потреба у побудові такої системи мотивації, при якій запропонований набір стимулів має сприйматися працівниками, породжувати внутрішні мотиви до саморозвитку.

В літературі з управління за останні двадцять років представлений ряд праць з теорії і практики самоменеджменту. Багато концепцій побудовано на ідеї представлення систем прийомів та методів самоменеджменту.

Так, концепція самоменеджменту Л. Зейварта відображає ідею економії керівником власного часу. Дещо інакше, з психологічних позицій стоїть В. Андрєєв. Концепція самоменеджменту автора виходить з ідеї саморозвитку творчої особистості. Педагогічні аспекти розкриває концепція самоменеджменту за М. Вудкоком та Д. Френсісом. В основі авторської концепції лежить ідея подолання власних обмежень у знаннях та вміннях. Німецький дослідник Хайнц Швальбе обґрунтував ідею самоменеджменту на основі досягнення ділового успіху. Спеціаліст із проблем самоменеджменту А. Хроленко обґрунтував концепцію, в основі якої лежить ідея підвищення особистої культури ділового життя.

Таким чином, самоменеджмент варто розглядати як послідовне й цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій самореалізації саморозвитку свого творчого потенціалу.

Принципи та методики самоменеджменту мають певну цінність для менеджменту соціальної роботи. Адже вони несуть методологічні можливості та сприяють розвитку професіоналізму в соціальній роботі, мотивації персоналу.

Більшість іноземних спеціалістів із соціальної сфери розглядають самоменеджмент як комплекс взаємопов'язаних прийомів та навичків, які дозволяють:

- визначити пріоритети в наданні соціальних послуг;
- планувати й контролювати їх обсяг та якість;
- ретельно продумати і розподілити необхідний робочий час;
- вдосконалювати свій професійний рівень;
- здійснювати діяльність поза організацією та зсередини організації (наприклад, надавати інформацію у вигляді звітів, доповідних записок, довідок; приймати участь в робочих зборах персоналу й т. п.)

Перший прийом самоменеджменту, що заслуговує на увагу під час підготовки соціальних працівників та в управлінні соціальною роботою, це встановлення пріоритетів у виконанні робочих завдань. Пропонується записувати в будь-якому порядку всі завдання, що потрібно виконати протягом майбутнього тижня (робочого дня). Уважно вивчивши отриманий масив, потрібно розсортувати завдання на три групи: А, Б, В.

Завдання групи А – надтермінові і важливі, що підлягають негайному і безумовному виконанню.



Завдання групи Б - важливі завдання, які потрібно виконати у найближчий час.

Завдання групи В – найменш важливі завдання, які можна тимчасово відкласти або доручити іншим співпрацівникам [2, с.151].

Другий прийом самоменеджменту припускає вміння розподіляти робочий час. Необхідно передбачити, щоб в структурі робочого часу були представлені три компоненти:

- 1) Час для виконання запланованих завдань (запланована активність, що займає 60% всього робочого часу);
- 2) Резервний час (непередбачена активність, 20% робочого часу);
- 3) Час для професійного вдосконалення (творча активність, 20% робочого часу) [3, с. 231].

Підводячи підсумки вищесказаному, підкреслимо, що соціальний працівник працює вісім годин на день. Відповідно бюджет часу, який розподіляє соціальний працівник на заплановану активність, складає п'ять годин, на непередбачену й творчу активність він має виділяти близько півтори години на день.

Наступний, третій прийом, полягає в умінні розподіляти повноваження. Передача повноважень визначається науковцями як процес, в результаті якого люди отримують більше простору або влади у здійсненні власної роботи й контролю в даній галузі, в результаті чого їх відповідальність підвищується [4, с. 209].

Спеціалісти із самоменеджменту підкреслюють необхідність формування готовності до передачі повноважень й готовності до роботи в рамках розширених повноважень. Цей процес має відбуватися послідовно. Недостатній рівень цих видів готовності повинен компенсуватися відповідними тренінгами, які має пройти весь персонал соціальної служби – керівники служб, польові працівники, волонтери. Таким чином, в умовах конкретної соціальної служби передача повноважень відбувається від керівника до підлеглого персоналу й підготовлених волонтерів (з'являється можливість використання власних підходів в інтересах організації та клієнтів соціальної служби).

Специфічним є четвертий прийом, що припускає підтримання працездатності протягом робочого дня. Спеціалісти із самоменеджменту вважають даний прийом важливою складовою практичного самоменеджменту. Враховуючи рекомендації спеціалістів, до числа відповідних рольових дій варто включати: підтримання фізичного здоров'я (слідкувати за власною вагою, не перевантажувати себе фізично, уникати шкідливих звичок); підтримання психічного здоров'я та розвиток емоційної сфери (визнавати й виражати відчуття, що переживаються; встановлювати й підтримувати тісні особисті відношення із оточуючими; вчитися на власних помилках); подолання життєвих труднощів (управління власними стресами; вміння розслаблятися) [5, с. 50-58].

Останній прийом самоменеджменту – це підведення підсумків конкретного робочого дня. Спеціалісти рекомендують застосовувати простий, але ефективний метод, що називають “методом п’яти пальців”:

М (мізинець) – розумовий процес: які знання, досвід я сьогодні отримав? Б (безіменний палець) – близькість мети: що я сьогодні зробив й чого не досягнув? С (середній палець) – настрої: яким був сьогодні мій переважаючий настрій? У (вказівний палець) – послуга, допомога: чим я сьогодні допоміг іншим людям? Б (великий палець) – бадьорість, фізична форма: яким було моє самопочуття? [6, с. 131].

Таким чином, соціальні працівники повинні засвоювати прийоми самоменеджменту. Автономізація ролі керівника власного навантаження має велику важливість, бо шанобливо підкреслює значимість людського професійного фактору в соціальній роботі. Для ефективності самоменеджменту необхідне дотримання системи самооцінки особистості, яка базується на чотирьох основних аспектах людської натури: 1) яким чином ми взаємодіємо з оточуючим світом і куди спрямовуємо свою енергію; 2) якого роду інформацію ми сприймаємо насамперед і легше всього; 3) як ми приймаємо рішення; 4) визнаємо ми за краще жити в конкретному, упорядкованому світі (приймаючи рішення), чи у більш вільному, динамічному (вивчаючи можливі варіанти).

Перспективою подальших досліджень є розробка єдиної технології самоменеджменту, необхідної й доцільної в соціальній роботі, яка буде враховувати специфіку саме цього виду діяльності.

#### **Список використаної літератури**

**1. Швальбе Б.,** Швальбе Х. Личность, карьера, успех / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : Прогресс-Интер, 1993. – 240 с. **2. Энкельман Н. Б.** Преуспевать с радостью / Н. Б. Энкельман– М. : СП «Интерэксперт», Экономика, 1993. – 268 с. **3. Самыгин С. И.** Психология управления : учеб. пос. / С. И.Самыгин, Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 512 с. **4. Армстронг М.** Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с. **5. Вудкок М.,** Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. – М. : Дело, 1991. – 320с. **6. Овчарова Р. В.** Справочная книга социального педагога / Овчарова Р. В. – М. : ТЦ «Сфера», 2001. – 480 с.

#### **Дєдов Є. Г. Самоменеджмент в соціальній роботі**

В статті підкреслюється актуальність питання, пов’язаного із керівництвом власним робочим навантаженням (самоменеджмент), відображений взаємозв’язок самоменеджменту із діловою кар’єрою соціального працівника та мотивацією персоналу соціальних служб. Запропоновані в статті концепції самоменеджменту дозволяють оцінити ступінь розробленості проблеми. Розглянуті в статті методики

самоменеджменту несуть в собі методологічні можливості й сприяють розвитку професіоналізму. Обґрунтована необхідність застосування прийомів самоменеджменту в соціальній роботі.

*Ключові слова:* самоменеджмент, прийоми самоменеджменту, концепції самоменеджменту.

**Дедов Е. Г. Самоменеджмент в социальной работе**

В статье подчеркивается актуальность вопроса, связанного с руководством собственной рабочей нагрузкой (самоменеджмент), отражена взаимосвязь самоменеджмента с деловой карьерой социального работника и мотивацией персонала социальных служб. Предложенные в статье концепции самоменеджмента позволяют оценить степень разработанности проблемы. Рассмотренные в статье методики самоменеджмента несут в себе методологические возможности и способствуют развитию профессионализма. Обоснована необходимость применения приёмов самоменеджмента в социальной работе.

*Ключевые слова:* самоменеджмент, приёмы самоменеджмента, концепции самоменеджмента.

**Dedov E. G. Self-management in social work**

In article the urgency of the question connected with a management by own working loading (self-management) is underlined, the interrelation of self-management with business career of the social worker and motivation of the personnel of social services is reflected. The concepts of self-management offered in article allow to estimate degree of a readiness of a problem. The techniques of self-management considered in article bear in themselves methodological possibilities and promote professionalism development. Necessity of application of receptions of self-management for social work is proved.

*Key words:* self-management, receptions of self-management, the self-management concept.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

Прийнято до друку 27.04.2012 р.

Наукове видання

**ВІСНИК**  
Луганського національного університету  
імені Тараса Шевченка  
(педагогічні науки)

**№ 16 (251) серпень 2012**

**Відповідальний за випуск:**  
к. п. н., ст. викл. **Н. В. Маркова**

---

Здано до склад. 27.03.2011 р. Підп. до друку 27.04.2011 р.  
Формат 60x84 1/8. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.  
Друк ризографічний. Ум. др. арк. 24,3. Наклад 200 прим. Зам. № 107.

---

**Видавець і виготовлювач**  
**Видавництво Державного закладу**  
**„Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”**  
вул. Оборонна, 2. м. Луганськ, 91011. Тел./факс: (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.*