

УДК 37.091:005

Марусинець М. М.

ПОНЯТТЯ МЕНЕДЖЕР І УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ В ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ СУТНІСНОГО ЗМІСТУ

У статті поняття “менеджер” і “управління” розкрито з позицій диференціації змістового поля їх трактування в психолого-педагогічних дослідженнях українських та зарубіжних учених. Визначено їх сутнісні ознаки та особливості, схарактеризовано основні напрями та підходи. Вказано на роль тренінгу у розвитку й формуванні управлінських якостей.

Ключові слова: менеджер, управління, освіта, технології управління.

В сучасних умовах інноваційного соціально-економічного розвитку суспільства виникає необхідність у професійно компетентних, сформованих менеджерах, які б володіли достатнім рівнем теоретичної і практичної підготовки, виявляли здатність до творчого мислення і соціальної мобільності. Зрозуміло, що управлінська діяльність у такому сенсі не може залишатися традиційною. Потреба в забезпеченні соціального ефекту в результаті професійної підготовки вимагає особливої уваги до організації освітньої підготовки, що інтегрує навчальну, позааудиторну, практичну, соціо-культурну діяльність менеджерів.

Аналіз наукових досліджень свідчить про наявність значної кількості вітчизняних і зарубіжних авторів, які внесли вагомий внесок у формування підготовки висококваліфікованих фахівців управління в галузі освіти. В той час, незважаючи на значний науковий доробок, залишаються недостатньо дослідженими питання формування особистісних якостей менеджера освітніх сфер.

Мета дослідження – розкрити сутність змістового поля менеджера та дотичних до нього понять, і на їх основі схарактеризувати найбільш суттєві особистісні й професійні його якості.

Поняття “менеджер” відноситься до термінів, визначення яких має різні тлумачення й словосполучення. Вкажемо на них:

менеджер – керівник, який займає постійну посаду і наділений повноваженнями в області прийняття рішень з конкретних видів діяльності фірми.

менеджер – людина, яка домагається реалізації цілей організації за рахунок інших людей.

Наразі, *менеджер* – це:

- 1) організатор будь-яких робіт в рамках окремих підрозділів або програмно-цілевих груп;
- 2) керівник по відношенню до підлеглих;
- 3) адміністратор будь-якого рівня управління, що організує роботу відповідно до сучасних методів управлінської діяльності.

Менеджмент в освіті, або педагогічний менеджмент – це комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління навчально-виховним та навчально-пізнавальним процесами, спрямованих на підвищення ефективності таких процесів в умовах розвитку ринку освітніх послуг. Оскільки в реальному функціонуванні закладів освіти мають місце ці два специфічних процеси, то менеджерів освіти диференціюють у такий спосіб. Менеджер навчально-виховного процесу – це керівник вищого навчального закладу освіти (ректор) чи його заступник (проректори з навчальної, наукової, виховної і господарської роботи; декани факультетів; завідувачі кафедр), який спеціально підготовлений до успішного керування людьми в ринкових умовах господарювання і виступає як суб’єкт управління цілісною педагогічною системою – професійною діяльністю педагогічних працівників та допоміжного персоналу. Менеджер

навчально-пізнавального процесу – викладач, доцент, професор, тобто професійно підготовлений фахівець, який є керівником та організатором життя молодого покоління майбутніх спеціалістів у нових – ринкових соціально-економічних умовах, і виступає як суб'єкт системи управління навчально-пізнавальною діяльністю студентів.

Очевидно, що за нових умов ринкової економіки оволодіння основами менеджменту в освіті допоможе кожному з педагогічних працівників більш успішно вирішувати власні професійні проблеми, ефективно здійснювати функції самоменеджменту в сфері педагогічної діяльності (управління собою), формулювати чіткі особистісні цілі, раціонально використовувати час, кваліфіковано переробляти і використовувати інформацію. А якщо педагогічний працівник у майбутньому планує виконувати функціональні обов'язки керівника вищого навчального закладу освіти чи його заступника, то менеджмент в освіті як нова і перспективна галузь педагогічної науки постає як надзвичайно необхідна система його професійних знань. Останні потрібні для того, щоб краще розуміти себе та своїх колег і студентів, бачити резерви, закладені в них, допомагати їм пізнати, оцінити та зрозуміти себе для того, щоб зробити продуктивний крок у перспективному професійному й особистісному саморозвитку.

Особистість менеджера вимагає впевненості у своїх рішеннях, справедливості до себе й інших учасників взаємодії; ставлення до співробітників, як до себе; толерантності.

На практиці цей принцип найбільш широко використовується в японському менеджменті, де приналежність до обраного фаху виховується із самого дитинства, у сім'ї. За вченими сім'я є тим осередком, де формуються перші якості майбутнього управлінця, до яких відносять авторитет, лідерство, управлінську позицію тощо.

Авторитет ґрунтується на формальному статусі менеджера і завойованій повазі. Остання для особистості є невід'ємною частиною авторитету. У міру своєї діяльності менеджеру доводиться працювати з партнерами і конкурентами. Водночас зауважимо, що їхня поведінка може бути загрозливою і зухвалою, тому майбутній менеджер повинен уміти коректно спілкуватися, вести переговори і при цьому бути толерантним. За всім цим криється професіоналізм. Сучасний менеджер повинен бути успішним професіоналом; володіти вмінням підтримувати нововведення і вдосконалення, заохочувати персонал до відвертості і проведення ефективних групових дискусій; здатністю заохочувати персонал за хорошу роботу і критикувати тоді, коли це дійсно необхідно, надавати допомогу підлеглим, коли вони цього потребують; вмінням дотримуватися своєї принципової лінії та ін.

У кінці 1960-х рр. теоретик Г. Мінтцберг виділив три ролі менеджера, як:

1) комунікаційну (координаційна) роль. У рамках неї менеджер організовує взаємодію своїх співробітників;

2) інформаційну роль. Менеджер займається прийомом, передачею та обробкою інформації, необхідної для роботи підприємства;

3) керівну роль. Керівник приймає рішення, які стають основою роботи підприємства.

При наявності деяких термінологічних відмінностей цілком очевидним є зв'язок між двома базовими категоріями – “менеджмент” і “управління”. Поняття “управління” має надзвичайно широку сферу застосування – від управління найпростішими механізмами до управління державами. “Управління”, по-суті, – узагальнююче поняття, що передбачає врахування різних чинників, які впливають нині на процеси, які відбуваються в політичних, економічних, психологічних, законодавчих устроях державі.

У тлумачних словниках поняття “управління” характеризується як узагальнююче, для позначення впливу людини на системи будь-якої природи. Зауважимо, що термін “управління” зародився на початку ХХ століття. Його основоположниками були американський інженер Ф. Тейлор і французький менеджер А. Файоль. На їх переконання – управляти можна “науково”. Ф. Тейлор визначив механізми вдосконалення управління підприємством засобами економічного використання праці й виробництва, регламентації використання інструментів і матеріалів, стандартизації робочих операцій, точного обліку

робочого часу. Ним обґрунтовано “Принципи наукового управління”, які отримали визнання як започаткування наукової проблеми управління.

Заслуга А. Файоля у тому, що ним визначено функції управління, які складають теорію управління. За його словами “управляти”, означає передбачати, планувати, організовувати, розпоряджатися, координувати і контролювати, що не втратило чинності донині.

Особливий розвиток теорії управління пов’язаний із зародженням школи “людських відносин” (30 р. ХХ ст.). Її представники вивчали соціально-психологічні проблеми поведінки людини у трудовій діяльності і наголошували на необхідності враховувати людський фактор виробництва. На думку П. Дракера, історичні успіхи людства на 80% визначаються не природними ресурсами, а ефективністю управління. Отже, поняття “управління” має надзвичайно широку сферу застосування – від управління найпростішими механізмами до управління державами. Її застосовують для позначення впливу людини на системи будь-якої природи. Менеджмент зазвичай спрямований на соціально-економічні системи. Поміж них важливе місце займають психологічні – пов’язані з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людей і закономірностей їх взаємодії в соціальних групах та організаціях.

У психологічному словнику поняття “управління” тлумачиться як функція організованих систем, яка забезпечує зберігання їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми і завдань діяльності.

У наукових розвідках Л. Карамушки віднаходимо спробу від диференціювати поняття “управління” і “керівництво”. У чималій кількості праць ці поняття ототожнюються у психології. Натомість, зауважує вчена, це різні поняття: управління – забезпечення ефективного функціонування та розвитку організації, а керівництво – здійснення впливу на людей та налагодження з ними міжособистісних стосунків з метою виконання завдань, які стоять перед організацією [7].

В освітній галузі процес управління як діяльність, визначив Н. Коломінський. Вчений спрямовував її на створення у підлеглих, партнерів тощо, психологічних якостей, станів, які сприяють досягненню мети управління [8].

У дослідженні Г. Дерябіної управлінський потенціал особистості трактується як “ресурс управлінських можливостей людини, здатність конкретної людини до здійснення управлінських дій, управлінської діяльності в цілому” [4].

С. Сайбель розглядав управлінський потенціал як сукупність ділових якостей та особистісних можливостей керівника, які можуть бути приведені в дію і використані для вирішення управлінських завдань та поставлених цілей [28, с. 87]. А. Ліфшиц представляє управлінський потенціал як комбінацію потенціалу управлінського персоналу, потенціалу адміністративного ресурсу, потенціалу технічних і фінансових засобів управління. Ще більший зміст включається в поняття управлінського потенціалу в роботі О. Шарикіна, управлінський потенціал визначається як результат взаємодії людей один з одним, людей і інформаційних ресурсів, а також людей і елементів фізичного капіталу в процесі виробництва.

Управлінський потенціал, на думку Л. Карамушки, виступає показником реалізації можливостей керівництва організації в системі управлінської діяльності і, насамперед, управлінських здібностей [7]. М. Баран розуміє під цим поняттям можливості і здатності вирішувати завдання в галузі управління та діяльності співробітників організації [2].

У сучасних наукових виданнях із педагогіки поняття “готовність” розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Існує два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціональний та особистісний.

У межах функціонального підходу психологічна готовність трактується як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи

іншого виду діяльності.

З точки зору особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності. Відповідно до цього підходу, готовність розуміється як стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає низку компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дають змогу суб'єкту більш або менш успішно здійснювати обраний ними фак.

Готовність менеджера до здійснення ним успішною діяльність є вміння організувати роботу всього колективу для досягнення мети. Щоб уміло організувати людей, треба бути організованим самому управлінцю. Самоорганізація управлінця – це вихідний пункт всієї організації. Вона здійснюється в двох напрямках – технологічному і психологічному.

Технологічний напрям – організація особистої праці і управлінської діяльності (розробка і застосування найбільш раціональних режимів роботи, що відповідають особливостям структури, забезпечення процесу роботи керівника необхідними матеріалами і сучасними технічними засобами тощо).

Психологічний напрям розкривається через пізнання себе, пізнання іншої людини, вміння спілкуватися з людьми і регулювати свою поведінку.

Розкриємо їх: пізнання себе або самопізнання. Психологи доводять, що шлях до самопізнання в кожній людині свій, і тому слід починати його з аналізу власних учинків, поведінки, спостереження за собою. Щоб пізнати себе особистість має зрозуміти: що потрібно в цьому житті, що хоче досягти? Подивитись з боку на себе, тому що це є дуже важливим, так само як "Що я можу?", оскільки від цього може залежити вибір свого майбутнього.

Пізнання іншої людини, вміння спілкуватися з людьми і регулювати свою поведінку полягає у взаєморозумінні, що виявляється у таких формах як-от: 1) розуміння мотивів, цілей, установок партнерів по взаємодії; 2) не тільки розуміння, а й прийняття, поділ цих цілей, мотивів, установок. У другому випадку розуміння дозволяє не просто погоджувати дії, але і встановлювати особливого роду відносини (близькості, прихильності), що виражаються у почуттях дружби, симпатії, любові.

У процесі пізнання іншої людини одночасно здійснюється кілька процесів: емоційна оцінка іншого, спроба зрозуміти мотиви його вчинків, заснована на цьому стратегія зміни її поведінки, побудова стратегії власної поведінки і т.п. Однак у ці процеси включені як мінімум дві людини і кожен з них є активним суб'єктом. Отже, зіставлення себе з іншим здійснюється як би з двох сторін: кожен з партнерів уподібнює себе іншому. Значить, при побудові стратегії взаємодії кожному доводиться брати до уваги не тільки потреби, мотиви, установки іншого, але й те, як цей інший розуміє потреби, мотиви, установки свого співрозмовника. Іншими словами, сприйняття людини людиною передбачає особливі процеси: ідентифікацію та рефлексію. Ці якості мають, як правило, спадкоємну та виховну основу. Про це заявляє автор чималої кількості праць з основ управління – А. Менегетті. Назвемо їх: 1) культура й освіта; 2) здатність долати стереотипи. Для цього потрібна внутрішня зрілість. Керівник повинен уміти підніматися над традиційними цінностями; 3) знання свого схованого потенціалу [9].

Для здійснення управлінської діяльності майбутній менеджер має володіти професійними якостями, серед яких домінуюча роль відводиться лідерству. Термін "лідер" походить від англ. "leader", що означає "керівник", "провідник". Лідерство – це здатність індивіда впливати на інших людей з метою досягнення деяких цілей. І керівництво і лідерство однаково важливі для навчальних закладів. Як правило, керівництво впливає з організаційної структури, воно сприяє стабільності, порядку й вирішенню проблем всередині ВНЗ. З іншого боку, право лідерства витікає з таких особистих якостей, як зацікавленість, цілі та цінності, сприяє розвитку бачення перспектив, креативності і змін в навчальному закладі. Керівник стає формальним лідером колективу, оскільки отримує

повноваження керувати ним. Проте, він може й не бути дійсним лідером колективу, якщо не володітиме відповідними якостями. Щоб попередити виникнення неформальних лідерів у колективах вищої школи, завідувач зобов'язаний, як уже було зазначено, постійно самоудосконалюватись та підвищувати рівень своєї професійної компетенції. Завдання держави полягає у забезпеченні таких можливостей для керівників вищих навчальних закладів, а саме у: забезпеченні проходження тренінгів, спрямованих на безпосередню діяльність завідувачів, організації обміну досвідом, стажуванні за кордоном у ВНЗ, матеріальній підтримці найбільш активних, професійних, компетентних та креативних завідувачів кафедр. П. Сенге у своїй книзі на запитання “Як створюються лідери?” відповідає: “Таких людей взагалі не можна створити, тому що вони створюють себе самі” [10].

Однак нерідко на практиці виявляється, що люди, просунуті на більш високу посаду, не досягають такого рівня лідерського розвитку, який потрібний для успішного виконання нової управлінської ролі.

Фахівці, які займаються проблемами управлінської діяльності, виділяють такі підструктури організаторських здібностей: організаційна проникливість або чуття керівника, що включає:

- психологічну вибірковість (здатність поставити себе на місце іншого, увага до тонкощам взаємин);
- практичну спрямованість інтелекту (використання психологічного стану колективу у вирішенні практичних завдань);
- психологічний такт (здатність дотримуватися почуття міри в своїй психологічній вибірковості та прагматичній орієнтованості) [2].

А. Вознюк розширює коло професійних якостей менеджера управлінської освітньої галузі і робить акцент на: бажанні просуватися службовими сходами; умінні спільно працювати з іншими людьми; високому рівню комунікабельності; здатності брати на себе відповідальність і йти на певний ризик; умінні делегувати повноваження; спеціальній управлінській підготовці та досвіду роботи; здатності генерувати ідеї; вмінні легко застосовувати різні стилі керівництва тощо [3, с. 67].

Ефективний менеджмент передбачає точне виконання певного кола завдань, як: 1) постановка загальної задачі; 2) глибоке концентрування уваги фірми на цьому завданні; 3) вибір правильного курсу подальшої діяльності при наявності помилок. Головним завданням тут є вибір, навчання і просування менеджерів через упровадження інтерактивних технік і технологій, до яких залічують тренінг.

Тренінг – це комплекс дій і вправ направлених на набуття нових навиків та вдосконалення і закріплення вже набутих. Розкриємо більш детально зміст деяких технік, які доцільно використати під час проведення тренінгу:

– *інтерактивна методика “Криголам”*. Доцільно застосовувати на початку тренінгу з метою зняття емоційної напруги, створення робочої атмосфери, налаштування на виконання сумісної творчої взаємодії. Для цього використовуються нескладні вправи, які сприяють активності учасників таких занять. Використання “криголамів” сприяє – налагодженню стосунків між групою та ведучим заняття, підвищенню емоційного стану;

– *мозковий штурм* – метод, за допомогою якого учасники тренінгу намагаються розв'язати поставлену перед ними проблему. Завдання тренера вислухати думку кожного без обговорення, оцінки та критики, коротко фіксує відповіді кожного. З поміж них варто обирати найбільш неймовірні, незвичні, бо саме вони можуть надати нетрадиційний, творчий вихід з даної проблеми;

– *метод “case-study”* (аналіз виробничих ситуацій). Даний метод спонукає учасників тренінгу до обговорення “реальних” проблемних ситуацій та пошуку оптимальних варіантів їх розв'язання. Вони мають певну структуру опису та аналізу: зміст ситуації; обґрунтування її складності та значущості в умовах конкретної організації; описання

рішення, яке було прийняте учасниками для розв'язання проблеми; аргументування того чому було прийняте саме таке рішення, а не інше; до яких результатів (позитивних чи негативних) привело таке розв'язання ситуації; чи можна було б, враховуючи результати, вирішити ситуацію іншим чином тощо. Психологічний аналіз управлінських ситуацій може здійснюватися на індивідуальному, парному та груповому рівнях;

– навчально-рольова гра сприяє засвоєнню “навчальних” ролей, досягненню розв'язання таких завдань як: залучення до обговорення теоретичних проблем управління якомога більшої кількості учасників; виділення основних аспектів і методів аналізу актуальних проблем управління; формування позитивного ставлення та інтересу до управління [21].

Отже, для здійснення успішної управлінської діяльності освітньої галузі сучасному менеджеру необхідно володіти такими якостями як: гуманним ставленням до підлеглих; самоствердженням завдяки особистим результатам праці; умінням управляти ситуаціями, що склалися в тому числі й екстремальними; отриманням задоволення від управлінської діяльності; орієнтованістю на людину при розв'язанні професійних завдань.

Використана література:

1. *Армстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. – Харків : НТУ “ХПІ”, 2007. – 592 с.
2. *Баран М. П.* Рівні діяльності керівника-менеджера ВНЗ третього тисячоліття / М. П. Баран // Вища освіта України. – 2008. – № 4. – С. 45-47.
3. *Вознюк А. А.* Система знань, умінь, особистісних характеристик – основні складові управлінського потенціалу керівників освітніх організацій / А. А. Вознюк // Вісник ОНУ імені І. І. – 2012. Т. 17. – Вип 8(20). – С. 11-67.
4. *Друкер П. Ф.* Эффективный управляющий / П. Ф. Друкер ; пер.с англ. А. Мкервали. – М. : Бук Чембар Интернешнл, 1994. – 266 с.
5. *Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.]; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.*
6. Закон “Про освіту” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
7. *Карамушка Л. М.* Про предмет економічної психології та її місце в системі підготовки фахівців в Україні / Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, О. В. Креденцер // Міленіум. – 2003. – № 11. – С. 3-9.
8. *Коломінський Н. Л.* Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2001. – 266 с.
9. *Менегетти А.* Психология лидера / А. Менегетти. – М., 2008. – 167 с.
10. *Сенге П.* П'ята дисципліна. Мистецтво і практика самонавчається організацій / Питер Сенге. – Харьков : Макс Васильєв, 2006. – 356 с.

References:

1. *Armstronh M.* Stratehycheskoe upravlenye chelovecheskymy resursamy : pidruch. dlia stud. vyshch. navch. zakl. / O. H. Romanovskyi, V. Ye. Mykhailychenko. – Kharkiv : NTU “KhPI”, 2007. – 592 s.
2. *Baran M. P.* Rivni diialnosti kerivnyka-menedzhera VNZ tretoho tysiacholittia / M. P. Baran // Vyshcha osvita Ukrainy. – 2008. – № 4. – S. 45-47.
3. *Vozniuk A. A.* Systema znan, umin, osobystisnykh kharakterystyk – osnovni skladovi upravlinskoho potentsialu kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii / A. A. Vozniuk // Visnyk ONU imeni I. I. – 2012. T. 17. – Vyp 8(20). – S. 11-67.
4. *Druker P. F.* Effektivnyy upravlyayushchiy / P. F. Druker ; per.s angl. A. Mkervali. – M. : Buk Chembar Interneshnl, 1994. – 266 s.
5. *Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / uklad. : Yu. P. Surmin, V. D. Bakumenko, A. M. Mykhnenko ta in. ; za red. Yu. V. Kovbasiuka, V. P. Troshchynskoho, Yu. P. Surmina. – K. : NADU, 2010. – 820 s.*
6. Закон “Pro osvitu” [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
7. *Karamushka L. M.* Pro predmet ekonomichnoi psykholohii ta yii mistse v systemi pidhotovky fakhivtsiv v Ukraini / L. M. Karamushka, S. D. Maksymenko, O. V. Kredentser // Milenium. – 2003. – № 11. – S. 3-9.
8. *Kolomynskiy N. L.* Psykholohiia menedzhmentu v osviti (sotsialno-psykholohichniy aspekt) : monohrafiia

- / N. L. Kolomynskyi. – К. : MAUP, 2001. – 266 s.
9. *Menegetti A. Psikhologiya lidera / A. Menegetti. – М., 2008. – 167 s.*
10. *Senhe P. Piata dystsyplina. Mystetstvo i praktyka samonavchaietsia orhanizatsii / Pyter Senhe. – Kharkov : Maks Vasyliiev, 2006. – 356 s.*

Марусинець М. М. *Понятіе менеджера и управление образования в дифференциации сущностного содержания.*

В статье понятие “менеджер” и “управление” раскрыто с позиций дифференциации содержательного поля их трактовки в психолого-педагогических исследованиях украинских и зарубежных ученых. Определены их сущностные признаки и особенности, охарактеризованы основные направления и подходы. Указано на роль тренинга в развитии и формировании управленческих качеств.

Ключевые слова: менеджер, управление, образование, технологии управления

Marusinec' M. M. *Concept manager and management of education in differentiation of essence maintenance.*

In this article the term “manager” and “management” series of positions of differentiation semantic field of interpretation in psychological and educational research Ukrainian and foreign scientists. Determined their essential features and characteristics, Author determined the main directions and approaches. Specified the role of training in the development and formation of managerial skills.

Keywords: manager, control, education, technology management.

УДК 37.015.31:17.022.1

Матвієнко О. В.

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ МОРАЛЬНОГО ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ

У статті ми намагаємося розглянути питання входження дитини молодшого шкільного віку в макрокосм моральних відносин дорослого життя ніби крізь “збільшувальне скло”, “візуальні” детермінанти як позитивного, так і негативного морального розвитку. Нам уявляється більш плідним звернути увагу на прорахунки в моральному зростанні дітей з боку основних соціальних інститутів.

Ключові слова: діти молодшого шкільного віку, моральна деформація поведінки, соціально-педагогічні умови, макро та мікро фактори.

Історія розвитку суспільних відносин має свої закономірності. Вони виявляються у різноманітних сферах особистості та визначають її сутність. Розглядаючи особистість як результат суспільно-історичного розвитку, важливо зазначити, що життя, як форма прояву всієї різноманітності особистості, виступає особливою цінністю, значущість якої визначається культурою суспільства.

Суттєве значення для нашого дослідження має позиція О. Леонтьєва: “Людська особистість теж “виробляється” – створюється суспільними відносинами, у які індивід вступає в процесі своєї діяльності” [4, с. 85].

У зв'язку з цим важливо зазначити той момент, що у дитячій душі завжди наявні соціальні сили, які зв'язують її самосвідомість, її активність з соціальним середовищем”. Тобто у процесі розвитку особистості дитини, її соціалізації – поступового засвоєння вимог суспільства, надбання необхідних моральних настанов, соціально значущих характеристик свідомості та поведінки, що регулюють її взаємини з суспільством. Соціалізація особистості починається з перших років життя і закінчується у період громадянської