

# КРИТЕРІЇ ТА РІВНІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕФЛЕКСІЇ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ІНСТРУМЕНТАЛЬНИХ КОЛЕКТИВІВ

Мазур Дмитро Володимирович,

Україна, м.Рівне, аспірант Рівненського державного гуманітарного університету

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2510-4709>

DOI: [https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_ijitss/30062020/7132](https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30062020/7132)

## ARTICLE INFO

Received 13 April 2020

Accepted 19 June 2020

Published 30 June 2020

## KEYWORDS

professional reflection,  
criteria,  
levels,  
leader of the instrumental  
ensemble,  
management of collective  
performance.

## ABSTRACT

This article examines the state and criteria of development of professional self-reflection of future leaders of an instrumental bands. The qualitative characteristic of levels of development of professional self-reflection is defined and four levels of development of this skill are outlined. The value and role of professional self-reflection of the leader of an instrumental band in the context of collective performance management is disclosed. It is noted that the reflexive method makes it possible to comprehend one's own and team members' activities, to predict one's own actions, to form a new thinking style, to detect and anticipate problems in one's own professional activities and improve the quality of work. We also believe that professional reflection is a necessary component of the professional education of the future leader of the instrumental ensemble and the cornerstone principle of successful management of any ensemble performance in particular.

**Citation:** Mazur D. V. (2020) Criteria and Levels of Development of Professional Self-Reflection of Future Leader of an Instrumental Band. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*. 5(26). doi: 10.31435/rsglobal\_ijitss/30062020/7132

**Copyright:** © 2020 Mazur D. V. This is an open-access article distributed under the terms of the **Creative Commons Attribution License (CC BY)**. The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) or licensor are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

**Постановка проблеми.** Сучасна гуманістична парадигма мистецької освіти вимагає застосування методів, прийомів і форм організації навчального процесу, спрямованих на розвиток у студентів креативних здібностей, фахових знань і вмінь, ціннісних орієнтацій, мотивації до самовдосконалення та до активної ініціативної поліфункціональної творчої діяльності. Мова йде про формування гармонійного самодостатнього «Я», суб'єкта, який синергетично вибирає найкращі та найсучасніші здобутки психологічної, педагогічної, мистецької, профільної науки, постійно знаходиться в пошуку нестандартних концептуальних ідей та підходів.

Аналіз проблематики фахової підготовки майбутніх керівників інструментальних колективів у системі вищої мистецької освіти вимагає створення та обґрунтування критеріїв та показників рівня розвитку їх професійної рефлексії і є першочерговим та відповідальним завданням нашого дослідження, оскільки надає змогу діагностувати та моніторити стан цього особистісно-професійного вміння (професійна рефлексія) майбутнього керівника, характеризує ефективність психолого-педагогічної системи підготовки майбутніх керівників інструментальних колективів, уможливорює здійснювати порівняльний аналіз результатів наукового дослідження, забезпечує можливість коригування в процесі підготовки майбутнього професіонала.

**Метою статті** є розкриття критеріїв та рівнів розвитку професійної рефлексії у майбутніх керівників інструментальних колективів.

**Аналіз досліджень.** Відомі представники музично-теоретичної, мистецтвознавчої та психолого-педагогічної наук (А.В. Карпов, А.О. Бізяєва, В.Ф. Орлов, Г.М. Падалка,

Г.П. Щедровицький, Г.С. Сухобська, І.А. Зязюн, Л.М. Мітіна, М.М. Марусинець, О.В. Піскунова, О.М. Городиська, О.М. Олексюк, О.П. Рудницька, О.Я. Ростовський, С.Д. Максименко, Ю.М. Кулюткін, Я.В. Сверлюк та ін.) вивчали та продовжують досліджувати проблематику професійної рефлексії в різних її аспектах та нюансах застосування.

Спираючись на досвід вивчення даного феномену у теорії та практиці вищої педагогічної та мистецької освіти, ми визначили критерії та рівні розвитку професійної рефлексії керівника інструментального колективу і вважаємо, що проблематика професійної рефлексії в контексті управління колективним виконавством вимагає подальших ґрунтовних досліджень.

**Виклад основного матеріалу.** Динамічне сьогодення нівелює колишні формальні підходи та стереотипи навчання в системі освіти; особливість підготовки майбутніх фахівців потребує активізації індивідуально-творчих та особистісних підходів. В даному контексті застосування професійної рефлексії майбутніми керівниками інструментальних колективів стимулює розвиток професійно-педагогічних особистісних якостей, які необхідні у майбутній професійній діяльності з колективами. Вище сказане ще більше актуалізується, оскільки після закінчення навчання майбутній керівник наштовхується на ряд проблем та суперечностей, що стосуються безпосередньо його самостійної поліфункціональної діяльності, в якій він виступає в ролі і педагога, і психолога, і організатора, і керівника, і диригента тощо. Всі проблеми неможливо передбачити наперед, з огляду на мінливість та швидкозмінюваність сучасного інформаційного світу. Потрібні інструменти самоконтролю, самовдосконалення, методи, що забезпечать активне мислення, ініціативність та постійну гнучкість й мобільність, а значить – успішну адаптацію до навколишнього середовища. Цим інструментом є професійна рефлексія, яка висвітлює слабкі сторони та прогалини в освіті керівника. Робота з колективом є складна та комплексна, тому професійна рефлексія в даному контексті стимулює керівника до збалансованості, повноцінності особистого інтелектуального багажу і досвіду. В результаті застосування професійної рефлексії керівник має цілісне усвідомлення всієї повноти загальноосвітніх, спеціальних та психолого-педагогічних знань, своїх реальних можливостей та має інструмент для подолання негативних явищ.

З огляду на вище сказане, розвиток професійної рефлексії у майбутніх керівників інструментальних колективів має відбуватися ще на початковому етапі навчального процесу. Він має займати чільне місце в навчальних планах фахової підготовки студентів мистецького спрямування, оскільки даний феномен при належному рівні розвитку буде працювати ще на етапі навчання студентів і стимулювати їх до пошуку сутності майбутньої фахової діяльності, виокремлення головного та другорядного, до самостійного пошуку істинності в мистецтві.

В широкому розумінні у психолого-педагогічній довідковій літературі поняття «критерій» (від грец. *kriterion* – здатність розрізняти) розглядається як підстава для оцінки, визначення чи класифікація чогось; мірило або мірка [4] [2] [5, с. 234]; характеризується відображенням основних закономірностей формування певного явища, існуючих взаємозв'язків між компонентами в моделі, динамікою явища, що вивчається, і розкривається через специфічні ознаки кожного структурного компонента. В галузі психології поняття «критерій» розглядається як стандарт, за допомогою якого можуть прийматися певні рішення, здійснюватись оцінювання або класифікація; рівень досягнень, що обумовлюється метою, за ступенем наближення до якої характеризується рівень прогресу [1]. З точки зору мистецтвознавства та музичної педагогіки наукове обґрунтування критеріїв забезпечує визначення рівня сформованості певного явища, а також дає можливість прослідковувати динаміку процесу, що досліджується, і зосередити увагу на недоліках, що сприятиме в кінцевому результаті виробленню своєрідної схеми та моделі педагогічної роботи в конкретному напрямку [3].

Вивчення професійної рефлексії керівника інструментального колективу, її моніторинг та діагностика забезпечується за умови аналізу та оцінки показників змін, що відбуваються в компонентній структурі досліджуваного явища, та конкретного визначення рівнів розвитку професійної рефлексії. Вихідний рівень розвитку даного вміння повинен бути вимірний об'єктивно та точно, що буде свідчити про ступінь розвитку досліджуваного явища, та охарактеризує ефективність реалізації організаційно-методичної системи щодо розвитку професійної рефлексії у майбутнього фахівця. Характеристика розвитку професійної рефлексії керівника інструментального колективу встановлюється відповідно до визначених критеріїв, кожен з яких окреслює вищий рівень досліджуваного явища та є ідеальним зразком для

порівняння з наявними фактами. За допомогою критеріїв можна встановити умовну міру відповідності існуючого рівня розвитку рефлексії керівника інструментального колективу, досягнути явище в цілому та надати йому об'єктивну оцінку.

Отже, перевірка ефективності реалізації організаційно-методичної системи щодо розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів передбачає розробку критеріального апарату, який фіксуватиме ефективність та динаміку розвитку досліджуваного нами явища в процесі фахової підготовки.

Розроблена нами система критеріїв, показників і рівнів розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів відповідає компонентній структурі даного явища і включає такі сфери творчої роботи управління колективним виконавством, як *ціннісно-мотиваційна, пізнавально-когнітивна, особистісно-комунікативна та діяльнісно-творча*.

Вище згадана система критеріїв висвітлює процесуальність розвитку професійної рефлексії в контексті становлення майбутнього фахівця через призму професійної діяльності з колективом, через самоаналіз та самооцінювання ним фахової сфери в цілому, через набуття стійкого спрямування до особистісного професійного самовдосконалення та самореалізації.

*Ціннісно-мотиваційні* критерії розвитку професійної рефлексії характеризують основоположну сферу творчої діяльності керівника інструментального колективу і визначають професійну зорієнтованість студентів (майбутніх керівників) на формування у них мотивації до здійснення професійної рефлексії не тільки самого себе та інших суб'єктів взаємодії, але й на всю творчу музично-педагогічну діяльність в цілому й на конкретні професійні ситуації зокрема. Даний аспект безпосередньо впливає на якісний рівень розвитку ціннісних установок та професійних цінностей особистості.

Ціннісно-мотиваційні критерії охоплюють такі показники:

- усвідомлення індивідом суспільного значення та цінності професії (керівник інструментального колективу) та жага до плідної результативної праці в обраній сфері;
- наявність у студентів стійкого інтересу до пошуку інноваційних методик, прагнення до набуття нових професійно-значущих якостей таких, як професійна рефлексія;
- сформованість особистісно-цінного ставлення до власної творчої діяльності, спрямованість на використання рефлексивних дій, фахового самопізнання та самовдосконалення, на самоосвіту та саморозвиток, на оволодіння знаннями та уміннями поліфункціональної художньої роботи;
- прагнення застосування професійної рефлексії в процесі життєдіяльності шляхом засвоєння і переосмислення психолого-педагогічних знань;
- рівень фахової самосвідомості та наявність професійного мислення;
- прагнення стати висококласним і компетентним фахівцем шляхом застосування професійної рефлексії.

*Пізнавально-когнітивні* критерії характеризують рівень володіння студентами сукупності психолого-педагогічних, мистецькознавчих, методичних, фахових, комунікативних знань та знань загальних суміжних наук, а особливо знань про професійну рефлексію та вміння ефективно застосовувати її в процесі художнього акту.

Цю групу критеріїв визначають такі показники:

- загальний інтелектуальний та духовний рівень розвитку особистості;
- якісний рівень наявних інтегративних знань і вмінь, які є основною характеристикою фахової компетентності, та здатність влучно їх застосовувати у практичній музично-педагогічній діяльності;
- сформованість, узагальненість та усвідомленість цілісної системи наукових знань про професійну рефлексію;
- здатність до активного самоаналізу, рефлексії, абстрактного мислення, пошуку нестандартних рішень, розвиненість образно-асоціативного ряду для втілення творчих задумів та вироблення індивідуальної інтерпретації;
- усвідомлення специфіки, принципів та нюансів керування інструментальним колективом;
- здатність до рефлексивного аналізу вікових особливостей та індивідуальних музичних здібностей учасників інструментального колективу;
- наявність пізнавального інтересу до розвитку професійної рефлексії.

Особистісно-комунікативні критерії характеризують рівень комунікативної культури майбутніх керівників інструментальних колективів, який базується на оволодінні ними цілого ряду особистісних вольових якостей, характеристик та здібностей, рефлексивного мислення, що забезпечує подолання непередбачуваних проблемних ситуацій, інтерес до діалогічної взаємодії з учасниками колективу шляхом сприйняття та розуміння їх почуттів і думок, спонукає до суб'єкт-суб'єктних відносин і містить такі показники:

- наявність вольового особистісного утворення та цілого комплексу лідерських якостей (організованість, відповідальність, наполегливість, вимогливість тощо);
- рівень розвитку морально-етичної складової особистості (толерантність, співчуття, емпатія, рефлексія тощо);
- вміння успішно застосовувати невербальну (міміка, жести, мануальна техніка тощо) та вербальну (ораторське мистецтво, переконливість аргументації тощо) техніки комунікації;
- наявність рефлексивної діалогічності – здатності до суб'єкт-суб'єктної і суб'єкт-об'єктної взаємодії між керівником та учасниками колективу;
- ступінь використання рефлексивних знань щодо індивідуально-психологічних особливостей учасників колективу та здатність застосовувати особистісно-орієнтований підхід в процесі становлення інтерактивних взаємовідносин і творчої співпраці.

Діяльнісно-творчі критерії спрямовані на виявлення у майбутніх керівників інструментальних колективів рівня розвитку професійної рефлексії в контексті її практичного застосування в процесі творчої роботи, готовності виконувати різноманітні завдання, пов'язані з концертно-виконавською та організаційно-управлінською діяльністю, творчим втіленням неординарних проєктів і задумів. Таким чином, ми стверджуємо, що професійна рефлексія має пряме відношення до появи та розвитку фахової самосвідомості майбутнього керівника шляхом такого мислення, яке було б спрямоване на самого себе й на продукти творчої праці, а це, в свою чергу, впливає на загальний рівень професіоналізму та креативності особистості.

Діяльнісно-творчі критерії виявляються в таких показниках:

- рівень усвідомлення власного творчого здобутку, його значущості в мистецькому просторі;
- наявність проєктувально-конструктивних здібностей (організація навчально-виховної, концертної діяльності тощо) в процесі управління колективним виконавством;
- ступінь осмислення професійного зростання та розуміння відповідального ставлення до результатів фахової діяльності;
- здатність до подолання професійного виснаження та криз;
- здатність до здійснення успішної поліфункціональної творчої діяльності (аналіз партитур, оркестрування та аранжування, продюсерство та маркетинг тощо), що забезпечить вихід інструментального колективу на вищий щабель професіоналізму;
- системність, інтенсивність, якісний рівень застосування професійної рефлексії в творчій практичній діяльності.

Отже, розроблений критеріальний апарат моніторингу та діагностики професійної рефлексії керівників інструментальних колективів висвітлює різноманітні аспекти даного вміння та ступінь підготовленості майбутніх фахівців до практичної діяльності. Сучасна підготовка керівника інструментального колективу не може бути ефективною, якщо майбутні спеціалісти не використовують професійну рефлексію, оскільки дане вміння забезпечує переосмислення всіх базових професійних знань і є ключем до подальшого зросту не тільки керівника, а й всього колективу. Обґрунтувавши критерії та показники, ми вважаємо за доцільне визначити якісну характеристику рівнів розвитку професійної рефлексії і окреслити чотири рівні розвитку даного вміння як: низький, середній, достатній і високий.

*Низький рівень* розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів характеризується:

- низьким інтелектуальним рівнем особистості, відсутністю належних фундаментальних психолого-педагогічних, мистецтвознавчих знань та комунікативних якостей, дезорієнтацією щодо визначення поточних та перспективних завдань і цілей;
- відсутністю інтересу до саморозвитку, самоосвіти та самовираження, пасивним відношенням до майбутньої професії та відсутністю бажання здійснювати професійну рефлексію;



- організацією управління колективним виконавством без використання рефлексивного аналізу щодо індивідуально-психологічних якостей та потреб учасників колективу, використанням стереотипного мислення та шаблонного підходу в повсякденній діяльності;
- поверхневим та формальним відношенням до організації роботи колективу (відсутність партнерських контактів з учасниками, незнання партитури, невміння правильно скласти репертуар, невміле проведення репетицій, невміння мобілізувати колектив до концертної діяльності, відсутність практичного досвіду, структурованих знань та навичок роботи тощо);
- наявністю уривчастих знань про поняття «професійна рефлексія» або повною їх відсутністю.

Як правило, на цьому рівні студенти – майбутні керівники інструментальних колективів – не мають навичок застосування професійної рефлексії. Керування колективним виконавством відбувається хаотично і неконтрольовано; багато в чому залежить не від організаційних та вольових якостей особистості керівника, а від професійного рівня учасників колективу та навколишнього оточення. Не використовуючи рефлексивний аналіз, фахівці відчувають значні труднощі в управлінні, відбувається формалізація творчого процесу, перед учасниками колективу не ставляться смислові художньо-образні завдання. Авторитет керівника знаходиться на доволі низькому рівні, оскільки репетиції проводяться неконструктивно, не налагоджена психоло-педагогічна взаємодія, керівник не розуміє специфічної природи виникнення конфліктів, тому вдається до неконструктивної критики, маніпуляцій, ігнорує інтереси учасників, у його судженнях присутня категоричність.

Отже, студенти – майбутні керівники інструментальних колективів – на такому рівні не володіють професійною рефлексією, не спроможні керувати інструментальним колективом через нестачу базових знань, вмінь та навичок.

*Середній рівень* розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів характеризується:

- посереднім рівнем загальнотеоретичних та практичних знань, вмінь та навичок, поверхневим розумінням поняття «професійна рефлексія» та непевністю її застосування на практиці;
- домінуванням копіювання управлінських підходів інших авторитетних керівників, невпевненістю у своїх діях та вчинках у зв'язку зі слабо розвинутою професійною рефлексією;
- бажанням вирішувати психолого-педагогічні завдання на основі рефлексивного аналізу, але розв'язування конфліктів відбувається неконструктивно, зі слабкою аргументацією та недостатнім володінням рефлексивними вміннями;
- недостатньою мобільністю у вирішенні організаційно-педагогічних аспектів, рефлексивне мислення слабо розвинене і базується на певних стереотипах;
- в репетиційній роботі керівник не емоційний та не проявляє емпатію (слабо рефлексує), в процесі творчого акту концентрує увагу переважно на відтворенні музичного тексту, а не на розкритті образно-смислового змісту;
- домінуванням власних інтересів над колективними, недостатністю особистісно-орієнтованого підходу до кожного з учасників, але вже певним врахуванням їх потреб;
- нестійким бажанням до самоосвіти та самоаналізу, розвитку професійної рефлексії як універсального засобу виявлення та становлення власної творчої індивідуальності.

На середньому рівні студенти проявляють слабкий інтерес до набуття низки психолого-педагогічних знань, що розкривають сутність та закономірності професійної рефлексії. Як результат – наявність у майбутніх керівників недостатньо розвинених рефлексивних умінь, що викликає певні труднощі при аналізі та осмисленні результатів творчих пошуків, конфліктні ситуації не завжди вдало розв'язуються. Студенти недостатньо володіють умінням виявляти та відображати можливості учасників колективу. У своїй репетиційній діяльності вони керуються тільки раціональним підходом щодо творчого акту та нівелюють емоційно-почуттєву сферу, перцепцію, заглиблення в художній образ, тому інтерес до пізнання, самореалізації та творчості загалом слабкий.

Отже, майбутні керівники інструментальних колективів на середньому рівні мають слаборозвинену професійну рефлексію, спроможні керувати інструментальним колективом, але ефективність такої праці доволі низька.

*Достатній рівень* розвитку професійної рефлексії майбутніх керівників інструментальних колективів характеризується:

- володінням великого обсягу знань з психології, педагогіки, мистецтвознавства, суміжних наук, широким кругозором, розвиненим фаховим мисленням, чітким усвідомленням важливості професійної рефлексії, що уможливорює гнучкість в управлінні колективним виконавством;

- наявністю інтересу до самоуправління і саморегуляції, бажанням здійснювати професійну рефлексію, що відображає тенденцію фахового росту майбутнього керівника як суб'єкта пізнавальної і навчально-професійної діяльності;

- перспективним формуванням «Я»-особистості як керівника інструментального колективу: на даному етапі розвиваються професійно- значущі якості такі, як вимогливість, цілеспрямованість, самоорганізація, комунікабельність, лідерство, працелюбність, оптимізм тощо і наявність рефлексивних реакцій, які сприяють професійному самовизначенню;

- прагненням до удосконалення міжособистісних стосунків і взаєморозуміння, оволодінням технікою рефлексивного аналізу, що сприяє досягненню психологічно-позитивного рівня спілкування та комфортної атмосфери у колективі;

- усвідомленням специфіки роботи з інструментальним колективом, однак епізодично потребує консультацій з більш кваліфікованими спеціалістами.

На достатньому рівні майбутній керівник виявляє самостійність у прийнятті рішень, чітко усвідомлює мету, у нього достатньо сформовані вміння самоаналізу та самопізнання, вміння відображати особисте ставлення до об'єкта пізнання; але він володіє обмеженим запасом дій щодо проблемних ситуацій, їх подолання потребує значних зусиль та як правило допомоги більш компетентних фахівців.

Отже, майбутні керівники інструментальних колективів на достатньому рівні мають досить розвинену професійну рефлексію; управління інструментальним колективом здійснюється успішно.

*Високий рівень* розвитку професійної рефлексії у студентів характеризується:

- готовністю до здійснення поліфункціональної творчої діяльності на основі набутих повноцінних глибоких систематичних теоретичних знань та вмінь, усвідомленням нюансів та аспектів реалізації професійної рефлексії у власному житті та фаховій діяльності;

- креативним підходом та застосуванням інноваційних методів та прийомів, що є запорукою успішного управління колективом;

- розумінням соціокультурного значення професії та змісту майбутньої діяльності, прагненням отримати досвід управління вже діючим творчим колективом, а за його відсутності – власними силами створити нову художню структурну одиницю (мала форма – дуети, тріо, квартети тощо; ансамбль, камерний оркестр);

- прагненням до духовного та мистецького самовдосконалення, сформованістю вольових рис характеру, формуванням особистості-митця, для якого властива гармонія між раціональним та емоційним, пошук оригінального та самобутнього в мистецькому просторі;

- в репетиційній роботі ставиться акцент не тільки на досконале виконання музичного матеріалу, але й на розкриття образно-художнього змісту, що здійснюється через рефлексивне сприймання мистецьких образів та сприяє появі своєрідної інтерпретації;

- здатністю мобільно реагувати на непередбачувані обставини в житті колективу, швидко продукувати нестандартні ідеї та знаходити рішення шляхом активного використання рефлексивних вмінь, відображаючи можливості кожного з учасників;

- впровадженням особистісно-орієнтованого підходу шляхом рефлексивного визначення індивідуальних характеристик кожного з учасників, діалогічною взаємодією, що виявляється у появі спільної психологічної єдності колективу;

- спроможністю обрати правильну тактику і стратегію управління колективним виконавством на основі рефлексивного аналізу.

На високому рівні студент в повному обсязі володіє професійною рефлексією, виявляє стійке бажання до поглиблення вже отриманих теоретичних знань, досліджує та аналізує вітчизняні й зарубіжні джерела з даної проблематики. У творчій діяльності виявляється яскраво виражений особистісний зміст професійної рефлексії. Майбутній керівник оперує

різноманітними інструментами впливу на колектив і його діяльність, а спонукання до рефлексії стає чинником формування позитивних міжособистісних взаємовідносин, стимулює ініціативність учасників колективу. Майбутній керівник вільно застосовує як репродуктивні, так і продуктивні підходи щодо управління колективним виконавством.

Отже, завдяки високому розвитку професійної рефлексії, творчій зрілості та гармонійному «Я» домінує демократичний стиль управління та самоорганізація колективу.

**Висновки.** Виходячи з вище сказаного, можна зробити висновок, що творча робота керівника музичного колективу надзвичайно складна, і не кожен здатний її виконувати. Майбутній спеціаліст повинен мати комплекс професійно-особистісних якостей як загальнолюдських, так і художніх, підґрунтям для розкриття і розвитку яких є професійна рефлексія. Володіючи професійною рефлексією, керівник інструментального колективу спроможний осмислити власну діяльність, сформулювати комплекс вимог до себе та адекватно оцінити як свою діяльність, так і діяльність членів колективу, прогнозувати свої дії, виявляти і передбачати проблеми у своїй діяльності, шляхом формування нового стилю мислення вдосконалювати якість творчого процесу. Це слугуватиме досягненню першочергового завдання: формуванню особистості висококласного компетентного професіонала – майбутнього лідера-керівника інструментального колективу.

### ЛІТЕРАТУРА

1. *Большой толковый психологический словарь.* (2001). (Т. 1). Москва : АСТ : Вече.
2. Гіжевський, В. К., Головченко, В. В., Ковальський, В. С. (2002). *Популярна юридична енциклопедія.* Київ : Юрінком Інтер.
3. Рудницька, О. П. (2005). *Педагогіка: загальна та мистецька.* Тернопіль: Навчальна книга – Богдан.
4. Яременко, В. В., Сліпушко, О. М. (2001). (Т. 2). *Новий тлумачний словник української мови.* Київ: Аконт.
5. Ярцева, В. Н. (Ред.). (1998). *Большой энциклопедический словарь.* Москва : Большая российская энциклопедия.