

ПРОФЕСІЙНІ ПОТРЕБИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Ю.В.Глигало

магістр соціальної роботи

Національного університету «Києво-Могилянська академія»

В роботі розглянуто професійні потреби педагогічних працівників освітньої установи № 8 м.Києва та подано рекомендації щодо забезпечення ряду незадоволених психолого-педагогічних потреб із застосуванням методичних напрацювань соціальної роботи, що сприятиме розвитку особистості викладача, удосконаленню його професійної діяльності та покращенню якості навчального процесу в освітніх закладах України.

Ключові слова: педагогічний працівник, професійні потреби, професійна мотивація, професійний розвиток.

У сучасному глобалізованому й інформатизованому світі освіта стає вирішальним чинником суспільного розвитку та важливою складовою розвитку людської особистості, збільшення поваги до прав і свобод людини. Сьогодні цілком очевидно, що без необхідної освіти людина не зможе забезпечити собі належних умов життя і реалізуватись як особистість. Високий рівень освіченості населення є важливим чинником, що позитивно впливає на створення сприятливих умов для повної реалізації прав та свобод людини і громадянина [6].

Система надання освітніх послуг фактично відображає перехідний період суспільного розвитку, і вже не може у повній мірі відповідати вимогам XXI століття. Особливої уваги вимагає система освіти для дітей, які потребують соціальної допомоги і реабілітації. Їхнє навчання здійснюється, в основному, в спеціальних установах та закладах, до яких відносять спеціалізовані школи інтернати.

Законодавство встановлює чіткий перелік спеціалістів, яких зараховують до числа педагогічних працівників. У Законі про освіту відзначено, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки [6].

В Україні система закладів для дітей з особливими потребами налічує 688 інтернатів різного профілю, в яких перебуває 144 тис. дітей, з них – 21,6 тис. дітей, що залишилися без піклування батьків. Набувають поширення нові типи інтернатних закладів, а саме: функціонує 22 ліцеї-інтернати, 12 гімназій-інтернатів, організовані окремі класи для дітей з вадами розвитку при загальноосвітніх школах,

навчально-реабілітаційні комплекси. З 1999 р. в Україні функціонує 401 заклад освіти для дітей з вадами розумового або фізичного розвитку, в яких перебуває 68 тис. учнів [23].

На цей час ситуація залишається проблематичною: з одного боку, цих навчальних закладів не вистачає, щоб надати навчально-виховні послуги всім дітям, які цього потребують; з іншого, педагогічний персонал зазнає великих навантажень, внаслідок чого постійна праця в умовах психологічних перевантажень, стресу зумовлює небезпеку вигорання людської особистості [22, 10].

Іншою причиною, що зумовлює проблеми в роботі персоналу, є зменшення у навчальних закладах кількості викладачів через непрестижність таких закладів та невисоку заробітну плату, що в результаті спонукає працівників шукати іншу роботу та призводить до хронічної нестачі кваліфікованих педагогів зі спеціальною дефектологічною освітою в таких закладах.

Тому актуальним є вивчення проблем, пов'язаних із задоволеністю потреб педагогічних працівників, які надають навчально-виховні послуги у спеціальній школі-інтернаті для дітей із вадами розумового розвитку, та пошук шляхів їх задоволення.

Більшість наукових джерел класифікують потреби як первинні й вторинні, причому первинні за походженням поділяються на фізіологічні та вроджені (потреби у їжі, диханні, сні, сексуальні потреби), а вторинні визначаються як соціально-психологічні (потреба в успішності, повазі, владі, потреба у

належності до певної групи) [14]. Якщо первинні закладаються генетично, то вторинні формуються протягом життя.

Оскільки потреби є джерелом активності індивідів, соціальну зумовленість людини у навколишньому середовищі треба вважати суттєвим моментом формування потреб. Зокрема, згідно з Жуковим Д., за джерелом формування всі потреби поділяють на біологічні (потреби в харчуванні, помешканні тощо) та соціальні – потреби фізичного й соціального існування людей [4]. Біологічні мають неперервний характер та характеризуються циклічністю: коло біологічних потреб під час розвитку суспільства постійно змінюється, актуалізуючи до розвитку специфічні вимоги людського існування – соціальні потреби. Характерними рисами усіх потреб є об'єктивність походження, залежність від практичної діяльності та соціальна зумовленість.

В певному сенсі, можна керувати розвитком людини, взявши за орієнтири засоби задоволення її індивідуальних потреб. Адже окремі предмети стають об'єктами бажань індивіда й можливими цілями його дій лише за умови включення їх до переліку усвідомлених потреб [19, 588]. Самі потреби в ході поступового задоволення людських вимог за допомогою предметних чинників можуть диференціюватися, перетворюватися, змінюватися, актуалізуючи до життя нові потреби та бажання, що вимагають пошуку відповідних способів для їх вирішення [19, 589].

Поступова зміна потреб, можливостей та цілей самої людини стають необхідною умовою активізації адаптаційних процесів людської особистості до поточних ситуацій, зокрема і на професійному рівні [18, 46]. А тому визначення індивідом своїх професійних потреб є необхідною умовою покращення його професійної діяльності. Дослідник О. Малихін зазначає, що потреба стає внутрішньою силою, котра спонукає людину до активізації, тільки у тому випадку, якщо вона усвідомлюється людиною [12, 186].

Сучасний рівень розвитку психологічних знань дає можливість говорити про професійний розвиток особистості як специфічну та невід'ємну частину цілісного розуміння людини, оскільки дослідження процесів формування людської індивідуальності, опис якостей окремої особистості, визначення її характеру та особливостей його прояву складають низку завдань, які постають перед усіма прикладними гуманістичними науками [3, 8].

Серед напрямків соціальної діяльності людини професійна діяльність посідає особливе місце, оскільки вона є основною

формою активності кожного працівника. Саме з професійною реалізацією пов'язана більша частина людського життя, адже цей вид діяльності надає можливість задовольняти весь спектр потреб індивіда, розкривати свої здатності, стверджуватись як особистість, досягати визначеного соціального статусу [1]. Зокрема, однією з важливих умов формування та підтримки позитивного ставлення до роботи є забезпечення індивіда необхідними позитивними почуттями та емоціями. Класик радянської психології А.М.Леонтьєв, розглядаючи роль мотивно-емоційної складової в людській діяльності, зауважив: „Емоції не підпорядковують собі діяльність, а є її результатом і механізмом її руху” [11, 97], а тому професійні потреби варто розглядати як базу для формування мотивації індивіда до професійного та особистого розвитку.

Мотивація до професійного росту та досягнення рівня професіонала формуються завдяки ряду складних багаторівневих чинників, за допомогою яких у людській свідомості виникає ідеальний, бажаний, очікуваний образ, що в якості взірця стимулює індивіда до професійного розвитку [20]. Розгляд мотивації як частини професійної самосвідомості працівників дозволяє аналізувати психічні регулятори праці як функціональну психічну систему, центром якої є особистість [9, 28]. Однак професійний розвиток індивіда може відбутися лише в тому випадку, якщо професійні вимоги є вищими за актуальні можливості суб'єкта, а мотиваційна сфера збагачена додатковими стимулами, котрі позитивно впливають на інтенсифікацію робочого процесу та професійний ріст особистості [8].

Відповідно до цього, функціональний стан людини у праці варто розглядати як деякий „ефект стану потреб” даної особистості. Його вивчення може покращити умови роботи, якість робочого процесу та поліпшити оптимальний стан працездатності індивіда [9, 26]. Також особливої уваги заслуговують окремі чинники професійного зростання людини, такі як: мотиви професійної діяльності, життєві цінності індивіда, попередній досвід, уявлення про майбутнє [18, 10].

За твердженням Г.Данилової, ефективних результатів у професійній діяльності може досягти лише та особистість, яка є психологічно витривалою і має здатність до „самоактуалізації” – найповнішого розкриття своїх природних потенціальних здібностей [2, 276]. З цього

приводу варто згадати думки Е. Маслоу: дослідник наголошує, що для людської особистості властива природна поява таких потреб як потреба у свідомій праці, у відповідальності, у добросовісності та точності, у здійсненні добрих справ, у ретельному виконанні поставлених завдань [13, 250]. Відтак особа, яка задовольняє потребу у професійній самоактуалізації, повністю зосереджується на реалізації визначеної мети і докладає усіх зусиль для розкриття свого творчого потенціалу (наприклад, в удосконаленні професійної компетенції), адже самоактуалізація – це поступовий процес самовиховання та розвитку, кінцевим продуктом якого є високий рівень професіоналізму [2, 277].

Багаторічна участь людей у виробничому процесі, що супроводжується схожими умовами праці, побуту та спілкування, призводить до формування сталих особливостей особистості для спеціаліста певної галузі. Кожна професія формує серед кола належних до неї індивідів подібні інтереси, настанови, манеру поведінки, традиції світогляд тощо. Особливо важливою є професійна самооцінка, що на різних етапах професійного життя відіграє значну роль для формування особистості [18, 52]. Завищена самооцінка провокує переоцінку реальних можливостей індивіда в реалізації поставлених завдань, зневажливе ставлення до інформації, зниження суб'єктивної ймовірності неспіху, мінімізацію зусиль та сильне емоційне переживання невдач. Потреба людини у збереженні достатнього рівня самооцінки призводить до захисного ігнорування неспіху, пояснення його зовнішніми причинами, що послаблюють механізми подальшого додання невдач. Наслідками заниженої самооцінки стають пасивність, схильність до вибору легких цілей, зниження суб'єктивної ймовірності успіху, дезорганізуючий страх можливого провалу діяльнісних актів індивіда, спрямованих на реалізацію професійних завдань [18, 56].

Труднощі професійної самореалізації зазвичай пов'язані з низькою впевненістю людини у можливості вільно приймати рішення та втілювати їх у життя [17, 212]. Така ситуація виникає у зв'язку із незадоволеністю індивідуальних професійних потреб працівника і має чіткі чинники впливу на якість процесу праці, психічний стан людини та загалом може викликати стійкі негативні зміни в соціально-психологічному кліматі професійної діяльності індивіда та колективу в цілому [18, 107]. До негативних явищ також відносять так звану професійну деформацію особистості, внаслідок якої професійні звички, стиль мислення та спілкування індивіда, його психічні особливості виявляються у загостреній формі, призводять до перенесення конфліктів зі сфери

професійних стосунків у простір особистісного спілкування та ускладнюють взаємодію між людьми через неадекватну поведінку індивіда.

Не менш важливу роль для професійної діяльності індивіда відіграє якісне управління процесом праці. Серед найбільш актуальних проблем організації робочого процесу дослідники називають оцінку й покращення соціально-психологічного клімату, згуртування персоналу для вирішення проблем організації [18, 88]. Зокрема, Коломінський Н. звертає увагу на специфіку міжособистісної взаємодії в управлінні освіти, в результаті якої здійснюється корекція особистості та взаєморозвиток учасників освітнього процесу. В такому розрізі можемо говорити про спрямованість міжособистісної взаємодії у педагогічній сфері на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та оптимізацію роботи інших працівників [10, 165].

Важливо також пам'ятати, що одним із значущих компонентів забезпечення позитивного психологічного клімату у професійному педагогічному середовищі є задоволеність працівників результатами своєї праці та відносинами із членами колективу. Провідна роль тут відводиться керівництву закладу, що повинне сприяти ефективному функціонуванню ціннісної системи мотивацій, орієнтацій та стимулів кожного окремого індивіда, зорієнтованих на заохочення працівників до плідної та якісної діяльності та до належного використання соціальних ресурсів [7, 73]. Керівництво освітнього закладу має безпосередній вплив на створення певного рівня психологічного клімату в педагогічному колективі та формування умов діяльності, від яких залежить задоволеність професійних потреб педагогічних працівників [24, 182].

Цікавим та специфічним чинником впливу на формування професійної діяльності індивідів є так звані „бар'єр новизни”, який виникає за умов необхідної зміни підходів чи стилів праці та при освоєнні працівником нових методів роботи [18, 102]. Наприклад, у період „шкільної реформи” методи педагогічної роботи, застосовувані раніше, було визнано непридатними та сформульовано вимогу відмови від них, проте жодних рекомендацій щодо якісної трансформації наявного професійного досвіду запропоновано не було. В результаті у більшості вчителів, особливо немолодих, виник типовий фрустраційний конфлікт. На суб'єктивному рівні було відзначено наявність страху,

розгубленості, зниження задоволення від праці, емоційну напругу та функціональні розлади, внаслідок чого більшість працівників стали думати про зміну професії як найкращий спосіб розв'язання ситуації, що склалася. На об'єктивному рівні було зафіксовано підвищення особистісної тривожності педагогів, емоційну нестабільність, критичну напруженість та конфліктність.

Відтак об'єктом нашого дослідження стали педагогічні працівники спеціальної школи-інтернату №8 м. Києва, а предметом дослідження – потреби педагогічних працівників даного закладу.

Спеціальна школа-інтернат № 8 м. Києва належить до закладів, які надають педагогічні послуги дітям з розумовою відсталістю. Діти потрапляють до закладу за рішенням Міської психолого-педагогічної комісії, рішення якої має рекомендаційний характер, та направленням Головного управління освіти м. Києва. З метою отримання даних про задоволеність потреб викладацького колективу було використано такі методи збору інформації, як опитування та включене спостереження. Опитування проводилось шляхом застосування наступних інструментів: стандартизований опитувальник „Задоволеність потреб„ [21] та напівструктуроване інтерв'ювання.

Зокрема, напівструктуроване інтерв'ювання проводилось з педагогічними працівниками та передбачувало бесіду з дотриманням загальної теми дослідження та заздалегідь визначених питань. Під час застосування даного інструментарію у роботі з респондентами вдавалось змінювати формулювання питань з урахуванням змісту попередніх питань та їх особистісного сприйняття опитуваними особами. До переліку основних питань в процесі дослідження за потребою долучалися додаткові питання уточнюючого змісту. Використання даного методу роботи дозволило наблизити бесіду з респондентами до вигляду повсякденної розмови, що сприяло відкритості учасників опитування та відвертості їхніх відповідей.

Для збору інформації про задоволеність потреб педагогічних працівників у школі-інтернаті, крім методу опитування, також було використано метод включеного спостереження, метою якого став збір даних про задоволеність потреб.

Упродовж включеного спостереження до уваги було взято також емоційні реакції педагогічних працівників, особливості їхнього спілкування між собою, з адміністративними працівниками, з дітьми, з батьками дітей, ставлення педагогічних працівників до роботи та учнів. Тривале перебування у школі-інтернаті дало змогу зібрати дані про

висловлювання, поведінку, реакції респондентів з приводу задоволеності/незадоволеності їхніх професійних потреб. Збір даних відомостей базувався на систематичному, візуальному та слуховому сприйнятті висловлювань і поведінки респондентів. Спостереження мало на меті зрозуміти та прийняти точку зору досліджуваного, зафіксувати його суб'єктивні думки, спробувати «зрозуміти бачення респондентів у звичайних умовах без втручання до процесу їхньої професійної діяльності» [16, 24].

Включене спостереження як особливий метод збору даних дало можливість спостерігати за взаєминами в педагогічному колективі у „польових умовах” та зібрати необхідну інформацію для аналітичного опрацювання в даній роботі. Зокрема, під час дослідження було зібрано інформацію про задоволеність потреб педагогічних працівників та адміністративних працівників у школі-інтернаті для дітей з особливими потребами, проаналізовано спілкування респондентів між собою та з дослідником, з'ясовано ставлення респондентів до предмету дослідження та методів його здійснення.

Відповідно до штатного розкладу, у спеціальній школі-інтернаті №8 м. Києва працюють 70 осіб, з яких 38 належать до технічного персоналу. До числа педагогічних працівників (42 особи), які безпосередньо надають педагогічні послуги дітям, входять: 1 педагог-організатор, 2 логопеди, 1 бібліотекар, 1 практичний психолог, 1 соціальний педагог, 2 керівники гуртків, 2 вчителі-надомники (викладають виключно дітям з розумовими вадами за місцем проживання дітей), 3 педагогів – перебувають у декретній відпустці. Один працівник одночасно може виконувати декілька функціональних обов'язків, зокрема як вчитель, класний керівник, вихователь та вчитель – надомник. Всі посади згідно штатного розкладу заповнені.

Під час дослідження було проведено опитування стандартизованим опитником 22 педагогічних працівників, які працюють у спеціальній школі-інтернаті № 8 м. Києва.

В результаті дослідження було виявлено незадоволеність потреб педагогічних працівників даного освітнього закладу. Насамперед, незадоволеними є потреби у особистому і соціальному забезпеченні. Частина незадоволених потреб, за ієрархією А.Маслоу [13], належить до базових потреб. Ці потреби мають задовольнятися під час професійної діяльності, оскільки їх незадоволеність

безпосередньо впливає на якість роботи працівників. Такий стан речей впливає на весь педагогічний колектив, проте особливо гостро незадоволеність професійних потреб позначається на діяльності працівників із невеликим педагогічним стажем. На думку респондентів, наслідки такої ситуації виявляються у недостатності молодих працівників у закладі та в небажанні молодих спеціалістів працювати у даному закладі.

Наступна частина незадоволених потреб належить до професійної діяльності педагогічних працівників. Історично так склалося, що ще за радянських часів головна увага приділялась утриманню дитини у закладі та навчанню її соціально-побутовим навичкам. При цьому варто підкреслити, що у спеціальних інтернатних закладах не передбачалось окремої штатної одиниці соціального працівника чи соціального педагога. Наслідком такої ситуації стало те, що саме педагогам доводилось тривалий час існування закладу виконувати даний специфічний обов'язок [7, 72]. Таке розширення функцій ускладнює роботу педагога і негативно впливає на стосунки з дітьми, батьками та на формування професійного середовища. Зокрема, посада практичного психолога у закладах інтернатного типу є відносно новою; наприклад, у спеціалізованому інтернаті, в стінах якого проводилось дане дослідження, психолог працює лише третій рік, але при цьому виконує виключно свої функціональні обов'язки [15].

Отже, можна виокремити умовно дві великі групи обов'язків педагогічних працівників, які їм доводиться виконувати під час безпосередньої професійної діяльності:

- Перша група – назвемо її «Основними обов'язками педагогічних працівників», до якої віднесемо ті, що спрямовані на надання навчальних і виховних послуг.

- Друга умовна група – всі інші обов'язки, виконувати які працівників змушує виробнича діяльність. Наприклад – відвідання учнів за місцем їхнього проживання, оформлення документів, переведення учнів до інших закладів, миття вікон, підлоги, представництво інтересів учнів у державних установах.

В цій групі особливої уваги потребують такі обов'язки педагогічного працівника, які можемо співвіднести з функціями практика соціальної роботи у навчально-виховному закладі. Такі обов'язки жодним чином формально не регламентовані, оскільки відсутні будь-які нормативні акти чи інструкції щодо їх виконання.

Отже, педагогічні працівники, згідно з проведеним дослідженням, змушені надавати широкий спектр послуг, які не входять до їх професійних обов'язків, і є такими, що належать

до функціональних обов'язків практики соціальної роботи [12, 107]. Серед них можемо виокремити такі послуги, які пов'язані з адаптацією і соціалізацією дітей, консультуванням батьків щодо потреб дітей, оформленням документів та представництвом інтересів дітей у різних установах.

Виконання таких специфічних обов'язків негативно позначається на якості надання освітньо-навчальних і виховних послуг педагогічними працівниками, насамперед тому, що вимагає значних часових витрат. Крім того, виконання обов'язків педагогічним працівником, що не входять до числа посадових, надання послуг без відповідної освіти, та постійне перебування в умовах психологічного стресу призводять до негативних наслідків, зокрема до незадоволеності професійних потреб надавачів навчально-виховних послуг дітям з розумовими вадами.

Відповідно до цього, ставлення до виконання професійних обов'язків педагогічними працівниками спеціалізованої школи-інтернату модулюється ступенем задоволеності тих чи інших професійних потреб, що суттєво позначається на якості навчально-виховного процесу. Згідно з результатами нашого дослідження, чинниками впливу на рівень незадоволеності виробничих потреб є як моральні, так і матеріальні фактори суспільного існування працівника (достатня навчальна матеріальна база, відповідні відносини з членами колективу, з учнями та їх батьками, виконання своїх професійних обов'язків та відповідна емоційна та матеріальна підтримка з боку вищих інстанцій (керівництво закладу, держава). Дослідження чинників впливу на формування задоволеності професійних потреб педагогів даного закладу дозволяє передбачити негативні наслідки такого стану речей та спрогнозувати оптимальні варіанти для покращення педагогічної діяльності працівників інтернату.

Сучасна спеціалізована школа-інтернат повністю справляється з навчально-виховною та медичною частиною роботи, проте питання надання соціально-психологічних послуг, які необхідні дітям та їх батькам у подальшій реабілітації, залишається не до кінця розробленим й досі. Для вирішення взаємопов'язаних проблем навчально-виховного, медичного і соціального характеру необхідно розробити моделі спеціаліста, який би інтегрував в собі знання психології, права, основ медицини, педагогіки, практики соціальної роботи – тобто, спе-

ціаліста з соціальної роботи. Чим детальніше будуть розроблені його функціональні обов'язки та ролі, тим чіткіше уявлення про працю спеціаліста з соціальної роботи матимуть педагогічні працівники. Як наслідок, легше буде налагодити співпрацю та інтеграцію нового спеціаліста до умов спеціального загальноосвітнього закладу для дітей з розумовими вадами та значно покращиться якість навчально-виховних та медичних послуг.

Відповідно до отриманих результатів, можна сформулювати такі висновки:

- педагогічні працівники, які працюють у спеціальній школі-інтернаті № 8 м. Києва, мають ряд незадоволених потреб;
- до базових незадоволених потреб належать потреби в особистому та соціальному забезпеченні;
- незадоволеність базових потреб педагогічних працівників призводить до втрати працівниками зацікавленості роботою в таких закладах;
- до специфічних потреб педагогічних працівників належать потреби, пов'язані з конанням позафункціональних обов'язків,

а саме: консультування батьків, супровід учнів, представництво інтересів учнів в установах, робота з відповідною документацією;

- професійні потреби педагогічних працівників є незадоволеними тому, що на працівників покладені специфічні обов'язки, виконувати які вони не в змозі.

У підсумку, аналіз потреб дає змогу прослідкувати інтенсивність людської психічної діяльності та дослідити чинники, які її активізують, що є важливим для подальшого вивчення процесів соціальної ідентифікації індивіда та його поведінки під час реалізації професійних завдань. Відтак дослідження професійних потреб має розглядатися суспільством як можливість такої організації управління, внаслідок чого потреби організацій співпадуть із потребами індивідів, а надання управлінських послуг буде піднято до оптимального рівня соціального розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Борисова Е.М.* О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Анциферова Л.И. – М.: Наука, 1981. – 365 с.
2. *Данилова Г.С.* Учитель як суб'єкт морально-духовного виховання школярів // Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах (Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді): Зб. наук. праць. – К., 2000. – Кн. 2. – С. 275-280.
3. *Дмитрієва О.А.* Особливості потребнісно-мотиваційної сфери психосоціально зрілих і психосоціально незрілих особистостей // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 9. – С. 7-11.
4. *Жуков Д.А.* Биологические основы поведения. Гуморальные механизмы: Учебник. – М.: Юридический Центр Пресс, 2004. – 457 с.
5. *Загальна декларація прав людини* / Від. за вип. С. Головатий. – К.: Українська правнича фундація: Право, 1995. – 12 с.
6. *Закон України про освіту* // Голос України. – 1996. – 25 квіт. – С.7-11.
7. *Зубко М.В.* Правове управління соціальними відносинами: інтереси, потреби, цінності // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. праць. – Харків, 2005. – № 2. – Ч.1 (24). – С.71-76.
8. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. – СПб.; М.; Харьков; Минск: Питер, 2002. – 508 с.
9. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 199 с.
10. *Коломінський Н.Л.* Соціально-психологічна структура міжособистісної професійної взаємодії в менеджменті освіти // Управління національною освітою в умовах становлення і розвитку української державності. – К.: МО України, АП України, ДАККО, ІЗМН, 1998. – С. 165-168.
11. *Леонтьев А.М.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Изд-во полититической литературы, 1975. – 304 с.
12. *Малихін О.В.* Теоретичні основи формування потреби в професійній самоосвіті // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: Зб-к наук. праць. – Харків, 1997. – Вип.3. – С.184–191
13. *Маслоу А.Г.* Дальние пределы человеческой психики / Пер. с англ. Татлыдаевой А.М.; науч. ред., вступ.статья и коммент. Акулиной Н.И. – СПб.: Евразия, 2002. – 430 с.

14. *Менделевич В. Д.* Клиническая и медицинская психология: Практическое руководство. – М.: Медпресс, 2002. – 592 с.
15. *Наказ Министерства Освіти України* Про затвердження "Положення про спеціальну загальноосвітню школу-інтернат (школу, клас) України для дітей з вадами фізичного або розумового розвитку" N 136 від 13.05.93 р.
16. *Основи психолого-педагогічного дослідження*: Навч. посіб. для науково-педагогічних працівників, слухачів факультетів підвищення кваліфікації вищих медичних і фармацевтичних навчальних закладів III – IV рівнів акредитації / Кожухова Т.В. та ін. – Харків: Вид-во НФаУ: Золоті сторінки, 2002. – 240 с.
17. *Прокопова О.С.* Вивчення рівня професійної самореалізації вчителів хімії середньої школи // Наукові записки кафедри педагогіки Харківського національного університету. – Харків, 2001. – Вип.7 (540). – С.208–213.
18. *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности* / Под ред. Никифорова Г.С. – СПб.: СПбГУ, 1991. – 152 с.
19. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии. – СПб.; М.: Питер, 2002. – 705 с.
20. *Савоста А.В.* Психологічні особливості професійно-пізнавальної потреби майбутніх учителів спеціальних загальноосвітніх шкіл: Автореф. дис: ... канд.психол. наук: 19.00.07. – Київ, 2002. – 20 с.
21. *Снетков В.М.* Методика изучения привлекательности работы как одного из показателей социально-психологического климата // Практикум по экспериментальной и прикладной психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1990. – С. 159-186.
22. *Соціальні служби – родині: Розвиток нових підходів в Україні* / За ред. І.М.Григи, Т.В.Семигіної. – К., 2003. – 128 с.
23. *Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні*. Перша щорічна доповідь уповноваженого Верховної ради України з прав людини. – [Цит. 2007, 15 квітня] // <http://209.85.129.104/search?q=cache:iEMmUPX4cpQJ:www.ombudsman.kiev.ua/>
24. *Шакуров Р.Х.* Социально-психологические основы управления: Руководитель и педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 1990. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції 13.09.2007 р.