

соціальної групи. Вони хотіли б мати такий рівень освіти, який високо цінується суспільством. У сфері освіти для них важливо досягти цілей, відмінних від матеріальних.

Висновки. Проведене нами дослідження особливостей переважання життєвих цінностей у життєвих сферах засуджених жінок, що скоїли різні види злочинів, переконливо доводить, що у них суттєво відрізняються як домінуючі цінності, так і життєві сфери, в яких ці цінності мають свою предметну реалізацію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алауханов Е. Криминология : [учебник] / Е. Алауханов. – Алма-Ата : Юридическая литература, 2008. – 429 с.
2. Антонян Ю. М. Преступность среди женщин / Ю. М. Антонян. – М. : Российское право, 1996. – 256 с.
3. Антонян Ю. М., Эминов В. Е. Личность преступника : криминологическое исследование / Ю. М. Антонян, В. Е. Эминов. – М. : Норма, 2010. – 368 с.
4. Криминология : [учебник / ред. В. Д. Малков]. – М. : ЗАО Юстицинформ, 2004. – 277 с.

УДК 159. 26

Харченко О. В., аспірант кафедри загальної психології НУЦЗУ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті проведений аналіз ефективності професійної діяльності через такі поняття як діяльність, спільна діяльність, професійна діяльність. Нами були проаналізовані різні підходи до вивчення ефективності професійної діяльності, на підставі яких виділені показники оцінки професійної діяльності.

Ключові слова: діяльність, спільна діяльність, професійна діяльність, ефективність професійної діяльності, показники оцінки професійної діяльності.

В статье проведен анализ эффективности профессиональной деятельности через такие понятия как деятельность, совместная деятельность, профессиональная деятельность. Нами были проанализированы различные подходы к изучению эффективности профессиональной деятельности, на основании которых выделены показатели оценки профессиональной деятельности.

Ключевые слова: деятельность, совместная деятельность, профессиональная деятельность, эффективность профессиональной деятельности, показатели оценки профессиональной деятельности.

Постановка проблеми. Професійна діяльність як основна і конкретна форма трудової активності людини відіграє істотну роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самореалізації і самоствердженні. Особливістю проходження людиною своєї професійної дороги є не лише розвиток її як особистості і становлення як суб'єкта праці, але також періодична зміна характеру самої діяльності, що

зумовлює нестаціонарний процес взаємозв'язку, взаємодії, взаємозалежності людини і діяльності, її специфічність для кожної професії або їх сукупності.

Проблеми підвищення ефективності професійної діяльності є актуальними для будь-якого часу та будь-якої соціально-економічної формації, однак у кризовий період значущість їх підвищується. Ми живемо в ту пору, коли кадри перестают бути гвинтиками у системі, а знаходять свою цінність та значущість. Ніхто вже не ставить під сумнів той факт, що ефективність діяльності організації залежить від професіоналізму її співробітників, тому вивчення ефективності професійної діяльності стає дуже актуальним напрямом у психології.

Найменш вивченою є проблема визначення ефективності групової діяльності спеціалістів, а також індивідуального внеску в спільну діяльність. Вирішення цієї проблеми пов'язано як зі складністю визначення критеріїв, так і зі складністю виділення одиниць виміру і розробки вимірювальних процедур. Поняття «ефективність» та «продуктивність» практично не розводяться через близькість понять «продукт» і «ефект».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значним внеском у розвиток психології професійної діяльності стали основоположні роботи таких вчених як Б.Г. Ананьєв, В.О. Бодров, С.О. Дружилов, Г.М. Зараковський, В.П. Зінченко, Є.О. Клімов, О.М. Леонтьєв, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадріков та інших. Дослідження в області підвищення ефективності професійної діяльності сприяли розвитку теоретико-методологічних положень даного наукового напрямку.

Концепція системного підходу до аналізу й оптимізації взаємодії людини і машини сформувалася завдяки Б.Ф. Ломову, який своїми роботами визначив основні напрями досліджень в цій області. Системний підхід базується на реалізації ряду принципових положень, а саме: 1) визначення діяльності як специфічної форми активності, як частини макроструктури, як ієрархії систем; 2) істотна відмінність проявів психічного як цілого, властивого суб'єктові; 3) розуміння психічних явищ як багаторівневої та ієрархічної системи; 4) розгляд психічних властивостей з позицій множинності їх стосунків. Ідеї системного підходу отримали свій розвиток у працях О.В. Брушлінського, Є.О. Клімова, В.Д. Шадрікова та інших. Системний підхід реалізується в сукупності з іншими, більш конкретними науковими підходами, такими як діяльнісний, особистісний та динамічний підходи.

Діяльнісний підхід у дослідженні професійної діяльності був розроблений С.Л. Рубінштейном, О.М. Леонтьєвим, Б.Ф. Ломовим. Він визначає необхідність встановлення та врахування причинно-наслідкових стосунків на різних рівнях макроструктури трудового процесу. А також вивчає закономірності психічного віддзеркалення наочного світу.

Положення про особистісний підхід у вивченні професійної діяльності, зокрема динаміки розвитку особи, обґрунтоване у працях К.О. Альбуханової, Б.Г. Ананьєва, К.К. Платонова. Цей підхід реалізує уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності та їх ролі в регуляції процесів розвитку особи, її професіоналізації.

Динамічний підхід в дослідженнях професіоналізації суб'єкта праці було реалізовано у праці Л.І. Анциферової; він орієнтований на дослідження закономірностей постійного руху самої особи у просторі своїх якостей, свого віку, змінних соціальних норм.

Мета статті. Провести аналіз ефективності професійної діяльності через такі поняття як «діяльність», «спільна діяльність», «професійна діяльність» та розглянути різні підходи до вивчення ефективності професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Питанню діяльності людини приділялося у вітчизняній психології багато уваги. Засновником теорії діяльності вважається А. Н. Леонтьєв, а прибічниками – Б. Ф. Ломов та Л. С. Рубінштейн. Згідно цієї теорії діяльність – це динамічна система взаємодії суб'єкта зі світом, у процесі якої відбувається виникнення психічного образу і його втілення в об'єкті, а так само реалізація суб'єктом своїх стосунків з навколишньою реальністю. Діяльність людини має складну ієрархічну будову. Вона складається з декількох рівнів, має спонукальні причини і спрямована на досягнення певних результатів. Спонукальними причинами діяльності є мотиви, тобто сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають спрямованість діяльності [3; 6].

Згідно з Л.С. Рубінштейном трудова діяльність є основним, історично первинним видом людської діяльності, а В.М. Дружинін працю визначає як доцільну діяльність з перетворення навколишнього світу для задоволення потреб людини. Праця повинна сприяти розвитку особистості людини, приносити їй радість і задоволення досягнутими результатами. Кожен конкретний вид трудової діяльності реалізується визначеним нормативно схваленим (найбільш ефективним) способом. У процесі освоєння професії людина перетворює цей наказаний спосіб на індивідуальний, властивий лише їй спосіб діяльності, де відображає свої особисті особливості, у тому числі й психологічні [3].

Для кожного етапу розвитку суспільства, його соціально-економічного устрою, досягнення науково-технічного прогресу є характерними поява нових і відмирання старих видів трудової діяльності. Різноманітність характеристик трудової діяльності визначають можливості багатофакторної класифікації її видів за різними класифікаційними ознаками. В одній з таких класифікацій, залежно від форми організації трудової діяльності, виділяють індивідуальну і колективну (спільну) працю. Спільна діяльність – це організована система трудової активності сукупності суб'єктів праці, об'єднаних єдністю мотивів і цілей діяльності, її просторово-часових умов, управлінням і узгодженням складових її індивідуальних дій. Психологічна структура спільної діяльності включає такі її компоненти, як загальна мета і конкретні її завдання, загальний мотив, спільні дії і загальний результат. Основні ознаки спільної діяльності і властивості її суб'єкта тісно взаємопов'язані. Серед основних характеристик суб'єкта спільної діяльності необхідно виділити цілеспрямованість, мотивованість, рівень цілісності, організованість, результативність, просторові і тимчасові особливості умов життєдіяльності колективного суб'єкта (групи) [1].

Колектив – це група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла у процесі соціально-ціннісної спільної діяльності високого рівня розвитку. У колективі формується особливий тип міжособових стосунків, які характеризуються високою згуртованістю як ціннісно-орієнтованою єдністю, колективістським самовизначенням, соціально-ціннісним характером мотивації міжособових виборів, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю у викладі і прийнятті відповідальності за показники спільної діяльності [1; 3].

Сучасний етап соціально-економічного розвитку суспільства супроводжується безперервним зростанням різних форм спільної діяльності, в яких усе більш значущими стають інформаційні процеси не лише прямого, але й опосередкованої взаємодії фахівців. Зростає роль міжособистісного спілкування і стосунків, групових і міжгрупових процесів, а також інших соціально-психологічних феноменів у забезпеченні професійної діяльності. Процес взаємодії людей, їх спілкування формує міжособистісні стосунки, зміст, спрямованість, динаміка яких визначає міру ефективності людини у спільній діяльності.

У процесі професіоналізації сильно змінюються вимоги особи до роботи, різні аспекти набувають особливого сенсу і формують привабливість професії для суб'єкта діяльності. Професіоналізація суб'єкта праці як процес розвитку, становлення професіонала спрямована на досягнення ряду цілей – високого рівня професіоналізму, кваліфікації, компетентності і зрілості. Професійний розвиток – це складний процес, що має циклічний характер. Людина не лише удосконалює свої знання, уміння і навички, розвиває професійні здібності, але й може відчувати негативної дії цього процесу [2; 7].

Згідно із думкою А.К. Маркової, професіоналізм може бути описаний через співвідношення мотиваційної та операційної сфер, і виявляється як у високих результатах діяльності, так і у станах людини. Тому виділяють дві групи критеріїв ефективності: 1) зовнішні (об'єктивні) критерії, які орієнтовані на оцінку результативності виконання професійного завдання; 2) внутрішні, психологічні критерії оцінки діяльності.

Першу групу критеріїв можуть характеризувати такі показники результативності, як кількість і якість виробленої продукції, продуктивність тощо.

Другу групу критеріїв оцінки рівня професіоналізму характеризують наступні показники: професійно значущі властивості; професійні знання, навички, уміння; професійна мотивація; можливості саморегуляції та стресостійкості; особливості професійної взаємодії; загальна фізична підготовка [5].

Стосовно вирішення завдань оцінки індивідуального професіоналізму, окрім питань оцінки особистісних якостей працівників, постає завдання оцінки результатів їх праці. Це питання є складним і залишається дискусійним у психологічній науці. Найменш опрацьованою є проблема визначення ефективності групової діяльності фахівців, а також індивідуального внеску у спільну діяльність. Вирішення цієї проблеми пов'язане як зі складністю визначення критеріїв ефективності, так і з важким виділенням одиниць вимірювання та розробок вимірювальних процедур.

Поняття ефективності і продуктивності практично не розлучаються через близькість поняття «продукт» і «ефект». Найбільшого поширення набуло визначення ефективності праці, яке базується на економічних критеріях, де вона визначається виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Якщо показники, вживані для оцінки ефекту, можуть бути кількісно виміряні, то можна говорити про результативність як синонім отриманого ефекту. Результативність – це наявність результатів, підсумків праці, які можуть бути позитивними або негативними. Зворотна сторона обов'язково включає фізіологічні і психологічні показники («ціну діяльності») [2; 8].

Розширенню поняття ефективності на інші сфери діяльності сприяла праксеологія. Т. Котарбінський, який вважається засновником праксеології як області наукових досліджень, визначив її як загальну теорію ефективної організації діяльності. Подальшого розвитку це поняття набуло в роботах Я. Зеленевського. Він розглядав ефективність, вигідність і економічність як основні критерії «справної» діяльності. Цей автор ототожнює ефективність і доцільність. А також вводить міру ефективності як відношення сумарної цінності фактичних результатів діяльності до очікуваної сумарної цінності відповідних цілей. Він визначає ефективність не просто як відношення між результатом і метою, а як відношення, опосередковане цінностями, але він не зводить їх виключно до матеріальних цінностей [2].

В.А. Чікер розглядала поняття «ефективність» праці як більш широке поняття, в порівнянні з продуктивністю, всеосяжне, яке включає максимальну кількість оцінок, виходячи з широти і різноманітності результативності праці; поняття ж «продуктивності» для неї є більш приватним і відображає лише певні аспекти цієї праці [2].

Ефективність як характеристика діяльності відображає відношення результату як одного з «елементів» діяльності до всіх її інших «елементів» – цінностей, потреб, цілей і засобів (витрат). Кожне з виділених відношень є частковим критерієм ефективності. Різні точки зору з приводу методів оцінки ефективності з різними способами узгодження часткових критеріїв і мають не стільки теоретичну, скільки практичну прикладну основу.

Поняття ефективності застосовується для оцінки успішності професійної діяльності. А.К. Маркова для оцінки ефективності праці, поряд з іншими об'єктивними показниками, відносить якість і надійність. Фахівці в галузі ергономіки та інженерної психології, такі як А.О. Крилов і Г.В. Суходольський, підкреслюють, що підвищення ефективності людино-технічних систем не можливе без забезпечення високої працездатності та надійності оператора [5].

В.Д. Шадріков, який реалізував функціональний підхід до діяльності, висунув формулу нормативних способів соціальної діяльності, що відповідають характеристиці діяльності як праці, параметрами якої є продуктивність, якість, надійність [6].

В.А. Чікер, яка досліджувала зв'язок інтелектуальних особливостей особистості з ефективністю діяльності інженерів, запропонувала визначати ефективність як комплексну характеристику професійної діяльності, виражену в її кількісно-

якісних показниках, а також детерміновану інтегральними властивостями людини як особи [3].

О.П. Єгоршин, коли проаналізував різні наукові концепції, виділив три методичні підходи до оцінки ефективності персоналу.

Автори, що розвивають перший підхід, економічний, розглядають персонал підприємства як колективного суб'єкта праці, що безпосередньо впливає на виробництво. Тому кінцеві результати виробництва повинні служити критеріальними показниками ефективності персоналу. В якості таких показників приймаються значення результатів роботи підприємства за конкретний період часу: прибуток підприємства, собівартість продукції та інше.

Прихильники другого підходу, виробничо-технологічного, розглядають кожного працівника лише як робочу силу. Звідси витікає, що критеріальні показники повинні відображати середню результативність, якість і складність праці кожного працівника. Працівник виступає як пасивний виконавець. Як показники ефективності роботи персоналу виділяються: продуктивність праці; темпи зростання продуктивності праці; відсоток виконання норм вироблення; втрати робочого часу та інше. Вказані показники досить різноманітно відображають ефективність трудової діяльності персоналу та можуть служити основою для вибору критеріїв. В той же час вони не характеризують рівня організації роботи персоналу та соціальну ефективність, які також впливають на кінцеві результати виробництва.

Прибічники третього підходу, який називають соціальним, розглядають персонал як деякий розмитий соціум. Передбачається, що ефективність роботи персоналу у значній мірі визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом в колективі, тобто більше залежить від форм та методів роботи з персоналом. Як критеріальні показники ефективності роботи персоналу пропонуються такі показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, соціально-психологічний клімат у колективі [4].

Г.В. Суходольський та А.К. Маркова, на відміну від розглянутих підходів психології, пропонують розрізняти об'єктивні та суб'єктивні результати праці. До об'єктивних вони відносять: продуктивність (кількість продукції, виробленої в одиницю часу); трудомісткість (час, який був витрачений на одиницю продукції); якість (відповідність продукції вимогам технології); надійність та інше. До суб'єктивних (психологічних, особистісних) показників праці відносять: зацікавленість людини у праці; задоволеність працею; соціальний статус (формальний та неформальний), який був досягнутий людиною в праці; рівень домагань; самооцінку; психологічну ціну праці (величину психологічних і фізіологічних зусиль); міру напруженості психічних функцій і процесів, що забезпечує здобуття потрібного результату. Визначення суб'єктивних показників праці позначається як психологічний підхід [3; 5].

С.О. Дружилов констатує, що склад показників, які визначаються на підставі цих чотирьох підходів, достатньо всебічно відображають ефективність роботи персоналу організації. В той же час він відмічає, що виробничо-технічні показники так чи інакше входять до складу економічних, але виражаються не у грошовому

еквіваленті, а в натуральних одиницях (кількості товарної продукції, кількості часу тощо) [2].

При аналізі поняття «ефективність діяльності» необхідно розглядати різні суб'єкти діяльності та їх ефективність. Можна оцінювати: а) ефективність діяльності підприємства; б) ефективність групової спільної діяльності персоналу; в) індивідуальну ефективність діяльності працівника.

Діяльність може здійснюватися працівником індивідуально й у групі. При цьому включення людини у групову діяльність може вести як до підвищення ефективності діяльності (ефект соціальної фасилітації), так і до її зниження (ефект інгібіції).

Є.П. Ільїн відзначає, що прості та міцні навички у присутності інших людей в більшості випадків виконуються краще, а ті, що тільки формуються, і складні можуть виконуватися гірше. Має значення і міра інтелігентності: чим вона вища, тим більшою мірою активізується людина у присутності інших. Високотривожні люди швидше виявляють негативну реакцію на присутність інших, ніж низькотривожні, а особи з високим рівнем домагань на підтримку глядачів реагують позитивно [6].

Виходячи з підходів до вивчення проблеми ефективності професійної діяльності, можна зробити висновок про різноманіття критерійних показників. Необхідний комплексний підхід до оцінки ефективності спільної діяльності з позиції пайового внеску кожного працівника в кінцеві результати виробництва, продуктивності й якості праці кожного працівника, а також рівня організації роботи персоналу як колективного суб'єкта праці.

Організація та її персонал мають перспективи свого професійного розвитку лише тоді, коли орієнтуються на довгострокову роботу по задоволенню потреб як своїх теперішніх, так і майбутніх клієнтів. Крім того, кожна організація, що розглядається як соціально-психологічна система, є частиною більшої соціальної системи – суспільства. Тому при оцінці ефективності діяльності слід враховувати "соціальну екологічність" взаємодії суб'єкта праці зі споживачем.

Як вважає С.О. Дружилов, при аналізі ефективності діяльності необхідно спиратися на комплексний підхід, що враховує чотири види критеріїв ефективності: економічні, соціальні, психологічні та "соціально-екологічні". Такий підхід дозволяє пов'язати індивідуальну ефективність фахівця з ефективністю організації в цілому.

Економічна ефективність діяльності персоналу визначається відношенням доходів до витрат при здобутті корисного результату, які пов'язані з виконанням місії організації. Соціальна ефективність характеризується відношенням корисного соціального результату до соціальних витрат цієї частини суспільства. Психологічна ефективність визначається співвідношенням задоволеності працівника та «ціни» його діяльності (у вигляді соматичних розладів, нервово-психічної напруги, зниження мотивації та інше). «Соціально-екологічна» ефективність визначається мірою орієнтації суб'єкта праці не на миттєву вигоду, а на довгострокові взаємини зі споживачем [2; 3].

Можна виділити кілька категорій суб'єктів, для яких ефективність діяльності стала життєво важливою проблемою:

- для окремої людини, фахівця ефективність його професійної діяльності стає його особистою проблемою, оскільки вона пов'язана із задоволенням його потреб і з побудовою його професійної і життєвої дороги;

- для працедавця вирішення проблеми ефективного використання професійного потенціалу найнятих робітників пов'язане з оптимальним співвідношенням доходів і витрат, також перспективами розвитку його бізнесу;

- для професійного співтовариства вирішення проблеми ефективності праці його членів є умовою професійного виживання і еволюції інституту професіоналів даного профілю;

- для суспільства в цілому проблема підготовки професіоналів, раціонального їх використання, проблема ефективності праці взагалі є важливою з точки зору розвитку суспільства, використання його ресурсів.

Висновки. Таким чином, у вивченні питання ефективності професійної діяльності треба звертати увагу на декілька моментів.

По-перше, під ефективністю професійної діяльності більшість авторів має на увазі відношення досягнутого результату цієї діяльності до максимально досяжного або заздалегідь запланованого результату.

По-друге, ефективність професійної діяльності групи може бути визначена лише в тому випадку, якщо будуть чітко виділені кількісні та якісні критерії як підстави для порівняння досягнутого і запланованого результату й одиниці виміру результатів.

Ще один важливий момент, на який ми хотіли б звернути увагу. Поняття «ефективність» слід відрізняти від поняття «результативність». Якщо критерії, що приймаються для оцінки ефективності, можуть бути кількісно виміряні, (наприклад, за кількістю продукції, яку виробили, або виконаним числом операцій), то можна говорити про результативність як синонім ефективності. Якщо ж додаються ще й психологічні критерії, що не піддаються кількісному виміру, то поняття «результативність» не може застосовуватися як синонім до поняття «ефективність».

Ефективність діяльності – це не лише її результативність, продуктивність, але і пристосованість системи до досягнення поставленого перед нею завдання. Внутрішні критерії зміни стану і ефективності діяльності полягають в характеристиках ціни діяльності, тобто величині фізіологічних і психологічних витрат енергії при виконанні трудових завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Донцов А. И. Психология коллектива : Методологические проблемы исследования / А. И. Донцов. – М. : МГУ, 1984. – 229 с.
2. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Издательство ИПК, 2002. – 242 с.
3. Дружинин В. Н. Психология : [учебник для гуманитарных вузов] / В. Н. Дружинин. – СПб : Питер, 2001. – 656 с.

4. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Нижний Новгород : «НИМБ», 2003. – 720 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с.
6. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : [учебное пособие для вузов] / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 1996. – 320 с.
7. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности / В. А. Бодров // Психологический журнал. – 2008. – Том 29, № 5. – С. 83–90.
8. Бодров В. А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности / В. А. Бодров // Психологический журнал – 2008. – Том 29, № 6. – С. 66–74.

УДК 159.9:163

Хмиров І.М., викладач-методист соціально-психологічного факультету НУЦЗУ

АДАПТАЦІЯ КУРСАНТІВ ВНЗ МНС В УМОВАХ ЗМІНИ СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

У статті розглядається вплив особистісного потенціалу на ефективність процесу адаптації курсантів і суб'єктивне відношення до змін, які відбуваються в соціальному середовищі.

Ключові слова: психологічна адаптація, соціально психологічні особливості особистості курсантів.

В статье рассматривается влияние личностного потенциала на эффективность процесса адаптации курсантов и субъективное отношение к изменениям, которые происходят в социальной среде.

Ключевые слова: психологическая адаптация, социально психологические особенности личности курсантов.

Постановка проблеми. Радикальні зміни в Україні, що здійснюються в економічній, політичній і соціальній сферах, торкнулися і МНС країни. Чисельність їх, структура, а також способи їх комплектування, технічного оснащення приводяться у відповідність з реаліями часу, праця спеціаліста та керівника стає все більш складною.

Наші дослідження показали, що основна частина (близько 90 %) курсантів, які зараховуються на перший курс денної форми навчання, приходить до ВНЗ МНС після закінчення середньої школи, практично не маючи життєвого досвіду. Крім того, більшість з них не має належної мотиваційно-професійної спрямованості. Тому не стільки нові, скільки жорсткі регламентовані умови освіти, служби, казармене положення викликають у значної частини курсантів труднощі в адаптації при навчанні у ВНЗ МНС. Таким чином, перетворення в державі, що відбуваються, реформування МНС, соціально-економічні процеси в країні якісно змінили ситуацію і потребу пошуку принципово нових напрямків оптимізації навчання і виховання