

Mikhaylishin U.B.

**FEATURES OF EMOTIONAL AND VOLITIONAL LAW ENFORCEMENT OFFICERS
UKRAINE**

The results of investigations of the influence of emotional and volitional enforcement officers on the effectiveness of their professional activities. With a 16-factor personality questionnaire Cattell isolated group of factors that determine the emotional-volitional qualities of personality. Sources - 8.

Key words: emotional volitional, emotional stability, anxiety, self-control, impulsivity, relaxation.

Михайлишин Ульяна Богданівна – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород.

УДК 159.922.6(043.3)

Нежинська О. О.

**ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ
ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРАКТИКУ
УПРАВЛІННЯ**

У статті представлено тренінг розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління. Розкрито методичну базу емпіричного дослідження та визначено рівні розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління та її компонентів зокрема.

Ключові слова: тренінг, психологічна готовність, керівники освітніх організацій, гендерний підхід, практика управління.

Постановка проблеми. Серед напрямків психологічної готовності керівників освітніх організацій одним з актуальних на даний час вважається усвідомлення та переосмислення проблем гендерного характеру, вибір адекватних способів та стратегій їх розв'язання. Гендерний погляд підростаючого покоління формують не лише знання, а й сама організація навчально-виховного процесу, яка безпосередньо залежить від їх керівників. Особливої уваги тут серед інших соціально-психологічних проблем заслуговують і особливості гендерних стереотипів, які існують в освітніх організаціях. Тому отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності, підвищення професійної компетентності, самореалізація, підвищення ефективності діяльності освітньої організації загалом, впровадження гендерного підходу в освітню практику є метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі.

При цьому також слід зазначити, що важливою соціально-психологічною характеристикою керівника освітньої організації, яка дозволяє йому бути ефективним у ситуаціях міжособистісної взаємодії осіб різної статі є його гендерна компетентність, що передбачає наявність: 1) знань про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори та умови, що їх визначають; 2) вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не виявляти в своїй поведінці гендерно-дискримінаційних підходів; 4) здатність розв'язувати свої гендерні проблеми та конфлікти в разі їх виникнення.

Разом з цим, наприклад, за результатами досліджень виявлено в цілому недостатній рівень розвитку гендерної компетентності керівників освітніх організацій [9].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз досліджень дозволяє констатувати, що проблема розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління є питанням актуальним і недостатньо розробленим. На сьогоднішній день створено достатнє психолого-педагогічне підґрунтя для забезпечення процесу такої психологічної підготовки керівників освітніх організацій. Так, досліджувалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем, Ш. Берн, І. С. Кльоцина та ін.) і в освітній практиці зокрема (Л. М. Ващенко, Т. В. Говорун, Л. І. Даниленко та ін.), вивчалися окремі аспекти формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, в тому числі, у процесі підвищення їхньої кваліфікації (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. В. Олійник та ін.). Разом з тим, як показують теоретичні та емпіричні дослідження (О. І. Бондарчук, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.) керівники освітніх організацій

часто утруднюються з визначенням оптимальних шляхів вирішення проблем гендерного характеру та навіть не ідентифікують їх як такі.

При цьому управлінці недостатньо ознайомлені зі специфікою гендерних досліджень, гендерною проблематикою й станом її вирішення як в Україні, так і за її межами, психологічними особливостями негативних проявів гендерних стереотипів у навчально-виховному процесі тощо. Тому для вдосконалення діяльності керівників та загалом освітніх організацій доцільним уявляється тренінг розвитку їх психологічної готовності до запровадження гендерного підходу в практику управління.

Мета статті: висвітлити тренінг розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління.

Вклад основного матеріалу і результатів дослідження. *Психологічну готовність* керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління ми розглядаємо як складне особистісне утворення, що містить сукупність мотивів, знань, умінь та особистісних якостей керівників, які сприяють запровадженню гендерної рівності в діяльність освітньої організації.

Відповідно у *структурі психологічної готовності* керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності можна виокремити такі компоненти: мотиваційний (сукупність мотивів, що зумовлюють стійке прагнення формувати гендерну компетентність, запровадити гендерний підхід у практику управління, усвідомити та розвинути свої гендерні характеристики особистості, які зможуть забезпечити управління закладом освіти на засадах гендерної рівності), когнітивний (сукупність знань по гендерній проблематиці загалом і по специфіці її відображення освітньою організацією зокрема), операційний (сукупність умінь і навичок запровадження керівником гендерного підходу) та особистісний (відсутність традиційних гендерних стереотипів і упереджень; розвинутої гендерної ідентичності, усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі).

Дослідження розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління проводилося в Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». Ним було охоплено 540 керівників загальноосвітніх навчальних закладів із різних регіонів України, з них 180 чоловіків, 360 жінок. У процесі проведення емпіричного дослідження використано: опитувальник О. І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» [6]; опитувальник Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів» [7]; опитувальник С. Бем [5]; методика М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» [5]; методика дослідження самоставлення (С. Р. Пантілеєв – В. В. Столін) [8]; анкета на визначення ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики [9]; «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи» [9]; анкета на визначення ставлення керівників до гендерної проблематики [9]. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) та MS Excel.

За результатами узагальнення одержаних даних визначено недостатній рівень розвитку психологічної готовності керівників до впровадження гендерного підходу в практику управління: 31,4 % мають низький рівень, 50,1 % – середній, 18,5 % – високий [9].

При цьому за опитувальником О. І. Бондарчук встановлено особливості ставлення керівників до впровадження гендерного підходу в практику управління освітньою організацією: лише для 14,1 % досліджених гендерна проблематика в управлінні має велику значущість, для 37,0 % – достатню значущість, 32,6 % – невелике значення, а для 16,3 % – взагалі немає значення.

У результаті опанування програми даного тренінгу управлінці мусять *знати*: сутність і специфіку гендерного підходу в освіті; особливості гендерних характеристик керівників освітніх організацій та способи їх діагностики; сутність і складові психологічної готовності управлінців до впровадження гендерного підходу в освітні організації; *уміти*: аналізувати ефективність впровадження гендерного підходу в діяльність закладу освіти; діагностувати гендерні характеристики персоналу освітніх організацій; сприяти саморозвитку складових психологічної готовності до впровадження гендерного підходу в практику управління.

Програма тренінгу складається з двох змістових модулів.

Змістовий модуль 1. «Сутність і специфіка гендерного підходу в освіті» спрямований на висвітлення сутності гендерного підходу і суспільній практиці, аналіз його особливостей в управлінні закладом освіти.

Змістовий модуль 2. «Особливості розвитку психологічної готовності керівників освітніх

організації до впровадження гендерного підходу в діяльність закладу освіти» розкриває особливості розвитку мотиваційної, когнітивної, операційної та особистісної складових готовності управлінців до впровадження гендерного підходу як результату їх психологічної підготовки. Відповідно:

Змістовий модуль 2.1. Мотивація керівника освітньої організації до впровадження гендерного підходу.

Змістовий модуль 2.2. Розвиток знань, умінь та навичок керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу

Змістовий модуль 2.3. Розвиток особистісних якостей керівників, що забезпечують до впровадження гендерного підходу в освітні організації.

Структура тренінгу передбачає проведення групових дискусій, ділових та рольових ігор, аналізу проблемних управлінських ситуацій гендерного характеру, «мозкових штурмів» тощо. Ці методи дають можливість розширення психологічних знань з основних проблем в управлінській діяльності, поглибити досвід та навички щодо вирішення проблемних ситуацій гендерної природи, сприяти розвитку гендерної компетентності керівників освітніх організацій.

Надзвичайно важливою є вступна частина саме на початку тренінгу, нерідко вона є деяким містком до засвоєння основної тематики. Мета вступної частини у будь-якому тренінгу полягає у знайомстві учасників тренінгу один з одним, покращення мікроклімату у колективі, зняття напруги. Тут здійснюється вплив на емоційну сферу учасників та налаштування на майбутню активність, продуктивну групову діяльність. При цьому доцільним уявляється, наприклад, використання наступних інтерактивних вправ:

1) криголам «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю ... Найбільше мені подобається... (мета: познайомитися з учасниками тренінгу, дізнатися коло їх інтересів);

2) вивчення очікувань учасників тренінгу: заповнення учасниками групи аркушів з подальшим обговоренням (окреслення власних сподівань чи побажань від тренінгу). Учасникам пропонувалось дати відповіді на запитання «Чому я беру участь у тренінгу?», «Що нового я хочу дізнатися у процесі тренінгу?», «Які знання я бажаю отримати?» (мета: визначення очікувань учасників тренінгу щодо занять, визначення адекватності сприймання очікувань змісту тренінгу; водночас, чітко сформульовані очікування допомагають учасникам цілеспрямовано працювати, формулювати для себе наступні завдання);

3) мультимедійна презентація «Що ми сьогодні будемо разом робити?» (мета: визначити мету та завдання тренінгу, його загальний формат; Даний вид інтерактивної техніки використовується для налаштування учасників на робочу атмосферу, повідомлення про окремі види занять, оголошення загального проекту тренінгового заняття);

4) групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?» (мета: визначити організаційні питання: тривалість роботи, кількість перерв тощо);

5) «мозковий штурм» (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи» (мета: визначення основних правил та принципів роботи під час занять та вивішування їх на фліпчарті).

Перейдемо до розгляду змістових модулів навчального тренінгу.

Змістовий модуль 1 розкриває сутність гендерного підходу і суспільній практиці, аналіз його особливостей в управлінні закладом освіти. В процесі проведення відбувається оволодіння керівниками методами діагностики гендерних характеристик особистості, прояви гендерних стереотипів в процесі професійної діяльності, визначаються особливості та проблеми формування гендерної компетентності керівників освітніх організацій та психологічні засади її розвитку, аналізуються соціально-психологічні чинники тощо.

Змістовий модуль 2 розкриває особливості розвитку мотиваційної, когнітивної, операційної та особистісної складових готовності управлінців до впровадження гендерного підходу як результату їх психологічної підготовки. Доцільним є представити *основні інтерактивні вправи для розвитку складових психологічної готовності керівників до впровадження гендерного підходу в практику управління.*

Розвиток *мотиваційної складової готовності* спрямований на активізацію мотивації керівника до організації діяльності освітньої організації на засадах гендерної рівності.

Мозковий штурм: «У яких сферах суспільство очікує різної поведінки від чоловіків і жінок?»

Метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням): «Гендерний підхід в освіті – це ... »

Групові дискусія: «Позитивний і негативний впливи традиційних гендерних стереотипів керівників освітніх організацій на ефективність управління закладом освіти».

Розвиток *когнітивної складової готовності* передбачає усвідомлення та підвищення рівня знань керівників про гендерний підхід в освіті, зміст, структуру та складові психологічної готовності до впровадження гендерного підходу в освітню організацію. Тут можливо використати наступні інтерактивні вправи.

Психологічний практикум: ознайомлення з текстом «Приклад ранньої гендерної соціалізації» з подальшим груповим обговоренням.

Міні-лекція: «Психологічна готовність керівника до впровадження гендерного підходу в освітню практику».

Розвиток *операційної складової* спрямований на посилення практичних умінь і навичок впровадження гендерного підходу в освітню організацію через наступні вправи.

Аналіз управлінських ситуацій: аналізуються проблемні ситуації управлінської діяльності, конструктивне розв'язання яких можливе за умови запровадження гендерного підходу; при цьому бажано, щоб приклади таких ситуацій наводили самі керівники з досвіду власної професійної діяльності.

Щодо *особистісної складової* актуалізується саморозвиток особистісних якостей керівників, важливих для забезпечення діяльності освітніх організацій на засадах гендерної рівності.

Тут важливо насамперед подолати гендерні упередження, які не дозволяють ефективно запровадити гендерний підхід у заклад освіти за допомогою наступних вправ.

Робота в малих групах з наступним між груповим обговоренням: пропонується скласти перелік якостей, необхідних керівникові закладу освіти для успішної управлінської діяльності (чоловіка та жінки, їхніх спільних і відмінних рис).

Вправа «Організація взаємовідносин»: із числа учасників обирається один, хто погоджується презентувати протилежну з огляду на традиційні гендерні стереотипи професійну роль; інші учасники висловлюють свої міркування щодо виправданості такого вибору.

Після завершення кожного з тренінгових занять обов'язковим є *підведення підсумків* з рефлексивним аналізом досягнутого і побажаннями учасників один одному власних позитивних рис особистості, які забезпечують можливість управління закладом освіти на засадах гендерної рівності.

На основі результатів дослідження рівнів мотиваційної, когнітивної, операційної та особистісної складових можна виокремити три групи керівників з високим, середнім та низьким рівнями розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління.

До групи з високим рівнем розвитку психологічної готовності слід віднести керівників з переважно високими рівнями сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного компонентів. Вони обізнані по важливих аспектах гендерної проблематики, оцінюють можливість продуктивної співпраці з усіма суб'єктами навчально-виховного процесу незалежно від їхньої статі, а також усвідомлюють гендерні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому. При цьому керівники успішно вирішили всі завдання з практики управлінської діяльності, чітко і розгорнуто обґрунтували відповіді, прагнули взаємодіяти з представниками певної статі на засадах гендерної рівності, етичних норм, при цьому продемонстрували вміння та навички щодо впровадження гендерного підходу в практику управління освітньою організацією та високий рівень професіоналізму. Такі керівники характеризуються толерантним ставленням до гендерної проблематики та людей незалежно від їхньої статі, високим рівнем позитивного ставлення до формування гендерної компетентності, прийняттям себе та своєї статі, відсутністю гендерних упереджень, а також позитивним ставленням до реалізації гендерного підходу в управлінні освітнім закладом.

Групу з середнім рівнем розвитку психологічної готовності склали керівники, які характеризувалися недостатнім сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного компонентів, зокрема, вони мали певні прогалини в знаннях, вміннях, навичках, недостатньо чітко усвідомлювали гендерні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому, іноді проявляли невпевненість при вирішенні управлінських ситуацій, недостатньо продемонстрували гендерну компетентність, етичні норми та дещо відхилялися від тематики завдань. Також респонденти виявили позитивне або нейтральне ставлення до формування гендерної компетентності, прийняття себе та своєї статі, продемонстрували окремі гендерні стереотипи, а також позитивне або нейтральне ставлення до реалізації гендерного підходу в практику управління освітнім закладом.

Групу з низьким рівнем розвитку психологічної готовності склали керівники з переважно низькими рівнями сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного

компонентів. Такі керівники недостатньо усвідомлюють гендерну проблематику, орієнтуються по темі слабо, часто не відповідають на поставлені завдання, виділяють стать як основну причину проблем гендерного характеру, виявляють гендерну упередженість, різко висловлюються в бік осіб протилежної статі, з великим труднощами або зовсім не вирішували поставлені завдання, негативно поставилися до формування гендерної компетентності та до реалізації гендерного підходу в практику управління освітньою організацією. Також вони характеризуються невпевненістю й небажанням працювати, негативним ставленням та практичною відсутністю зацікавленості з гендерної проблематики.

Висновки. Таким чином, представлений тренінг розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління можна розглядати через комплекс методик, спрямованих на розвиток та визначення рівнів розвитку когнітивної, операційної, мотиваційної, особистісної компонентів психологічної готовності, а також узагальнення отриманих результатів щодо визначення рівнів розвитку психологічної готовності. Це слід врахувати у системі післядипломної педагогічної освіти з метою підвищення ефективності психологічної підготовки управлінців.

Література

1. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : РОССПЭН, 2004. – 336 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния) / Ш. Берн ; ред. Д. Гиппиус ; [2-е междунар. изд.]. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
3. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
4. Гендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : навчальний модуль для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Ващенко, О. О. Нежинська ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 100 с.
5. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И. С. Клециной. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.: ил. – (Серия «Практикум»).
6. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / За заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
7. Говорун Т. В. Гендерна психология : навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 308 с.
8. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.
9. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : монографія / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 180 с.

References

1. Bem S.L. Linsy gendera: Transformasiya vzglyadov na problemu neravenstva polov / S.L. Bem. – Moscow: ROSSPEN, 2004. – 336 s.
2. Bern Sh. Gendernaya psichologiya (Secrets of psychology of man and woman. Forming of opinions and behavior, prejudices of prevailing of discrimination, mechanisms of influence) / Sh. Bern ; red. D. Gippius ; 2nd ed. – St. Petersburg: PRAIM-EVROZNAK, 2001. – 320 s.
3. Bondarchuk O. I. Sotsialno-psihologichni osnovy osobistisnogo rozvitku kerivnikiv osvithnih organizatsiy: monografiya / O. I. Bondarchuk. – Kiev: Nayk. svit, 2008. – 318 s.
4. Genderna osvita v processe pidvishchenniya kvalificacii pedagogichnich kadriv: navchalnii modul dlia sluhachiv ochno-distantsiinoi formy navchannya v sistemi pisljadiplomnoi pedagogichnoi osvity / O. I. Bondarchuk, L. M. Vashenko, O. O. Nezhynska ; Univ. Menage. Osviti NAPS of Ukraine. – Kiev, 2011. – 100 s.
5. Gendernaya psichologiya. Practical work / For red. I.S. Kletsinoi. – 2nd ed. – St. Petersburg: Piter, 2009. – 496 s.: il. – (Series "Practical Work").
6. Gendernii pidchid v upravlinni zagalnoosvitnimi navchalnimi zakladami: ucheb. posob. / For obch. red. V.V. Oliynika, L.I. Danilenko. – Kiev: Logos, 2004. – 212 s.

7. Govorun T.V. Gendernaya psichologiya : ucheb. posob. / T.V. Govorun, O. M. Kikinejdi. – Kiev: Vidavnichii tsentr "Academiya", 2004. – 308 s.
8. Pantileev S. Metodica issledovaniya samootnosheniya / S. Pantileev. – Moscow: Smysl, 1993. – 32 s.
9. Psichologichnu umovi formuvannya gendernoi kompetentnosti kerivnikiv zagalnoosvitnich navchalnich zakladiv: monografiya / O. I. Bondarchuk, O. O. Nezhynska. – Kiev: TOV "NVP "Interservis", 2014. – 180 s.

Нежинская Е. А.

Тренинг развития психологической готовности руководителей образовательных организаций к внедрению гендерного подхода в практику управления

В статье представлен тренинг развития психологической готовности руководителей образовательных организаций к внедрению гендерного подхода в практику управления. Раскрыта методическая база эмпирического исследования и определены уровни развития психологической готовности руководителей образовательных организаций к внедрению гендерного подхода в практику управления и ее компонентов в частности. Источников - 9.

Ключевые слова: тренинг, психологическая готовность, руководители образовательных организаций, гендерный подход, практика управления.

Nezhynska O. O.

Training of development of psychological readiness of leaders of educational organizations to introduction of gender approach in practice of management

The article highlights the training of development of psychological readiness of leaders of educational organizations is presented to introduction of gender approach in practice of management. The methodical base of empiric research and certainly levels of development of psychological readiness of leaders of educational organizations are exposed to introduction of gender approach in practice of management and her components in particular. Sources - 9.

Key words: training, psychological readiness, leaders of educational organizations, gender approach, practice of management.

Нежинська Олена Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ.

УДК 159.923.35

Палько Т. В.

КОГНИТИВНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ РЕФЛЕКСІЇ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

У статті висвітлено результати емпіричного дослідження особливостей когнітивної складової розвитку рефлексії вчителів загалом і в умовах післядипломної педагогічної освіти зокрема. Наведено та проаналізовано емпіричні дані про особливості та чинники розвитку когнітивної складової рефлексії вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: рефлексія, розвиток рефлексії, учитель, когнітивна складова розвитку рефлексії, післядипломна педагогічна освіта

Постановка проблеми. Важливим чинником професіоналізму сучасного вчителя є його орієнтація на постійний саморозвиток і самовдосконалення і, відповідно, рефлексію професійної діяльності з метою усвідомлення актуального рівня свого професійного розвитку та визначення умов і напрямів професійного вдосконалення.

Водночас, як свідчить освітня практика, досить значна кількість учителів не завжди здатна глибоко осмислити власні професійні дії, поставити цілі, адекватні конкретній професійній ситуації, обрати форми організації навчання учнів відповідно до їх рівня розвитку, співвіднести власний професійний розвиток і досягнення учнів тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В основу дослідження покладено: положення метакогнітивної парадигми дослідження рефлексивних процесів (А. Карпов [3], М. Холодна [8]) та