

чний аналіз управлінських ситуацій може здійснюватися на індивідуальному, парному та груповому рівнях.

Навчально-рольова гра ставить за мету завдяки за-своєнню "навчальних" ролей, досягти вирішення таких завдань: залучення до обговорення теоретичних проблем управління змінами в організації якомога більшої кількості студентів психологів; виділення основних аспектів і методів аналізу актуальних проблем управління змінами в організації; формування позитивного ставлення та інтересу до управління змінами в організації.

Ділова гра спрямована на те, щоб імітуючи реальні управлінські ситуації за допомогою справжніх, а не "навчальних" ролей, забезпечити формування умінь та навичок, необхідних для ефективного розв'язання управлінських ситуацій [5]. Ділова гра сприяє розвитку таких особистісних якостей, як: зниження ригідності та стереотипності мислення; підвищення здатності діяти гнучко та творчо в умовах змін; посилення почуття відповідальності за результати прийнятих рішень при управлінні змінами в організації, оптимізація мотиваційної зрілості тощо. Наприклад, проведення ділової гри "Контракт", вимагала від майбутніх менеджерів провести процедуру підписання психологічного контракту. За визначенням Л. Е. Орбан-Лембрик, психологічний контракт (лат. contractus – угода) – комплекс усвідомлених зобов'язань, які мають індивіди один перед одним та організацією. Під час виконання ділової гри ми намагались простежити здатність майбутніх менеджерів дотримуватись, зобов'язань при взаємодії один з одним. Як вважають психологи, діяльність спрямована на досягнення успіху, що пов'язана з мотивом досягнення успіху й мотивом уникнення невдачі, відрізняється. Тому ми спостерігали таку ситуацію, одні майбутні менеджери ставили перед собою позитивну ціль, досягнення якої розцінювалось як успіх; інші мотивовані на уникання невдачі: всі їхні думки і дії налаштовані на уникання невдачі. Ці майбутні менеджери різні – одні прагнуть успіху і здатні швидко мобілізува-

ти свою діяльність на досягнення мети, інші невпевнені, бояться відповідальності, помилок, покарання. Ділова гра чітко вказує на те, що майбутні психологи, які прагнуть успіху, зазнавши невдачі, активізують свою діяльність і досягають нерідко вищих результатів, ніж очікували, а орієнтовані на невдачі за таких обставин часто втрачають бажання до дії [3]. Дуже важливо розкрити майбутнім психологам під час проведення ділової гри важливість орієнтації на успіх.

Висновок. Таким чином, можна підсумувати, що заняття за програмою побудовані так, що заняття кожного модуля, можуть розпочинатися висвітленням теоретичних питань, а на практичних заняттях проводяться закріплення цього матеріалу методиками і вправами, пов'язаними як з діагностичними, так і з корекційно-розвивальними компонентами. Або навпаки, початком заняття може стати діагностична методика, яка висвітлить певні характеристики особистості, які потребують поглиблення знань майбутніх психологів. Заняття може розпочинатися і методикою мозковий шторм, яка надасть можливість спочатку виявити проблеми, а потім поступово у процесі заняття отримати на них відповіді.

1. Василенко В. О. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В. О. Василенко, В. Г. Шматко; за ред. В. О. Василенко; вид. 3-є, вип. та доп. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 439 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: [монографія] / Л. М. Карамушка. – К.: Ніка-центр, 2000. – 331 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Лідія Ернестівна Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 567 с.
4. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: Монографія. – К.: "Просвіта", 2011. – 200 с.
5. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма "ІНКІС", 2005. – 366 с.
6. Технології підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін: [навч. посіб.] / Л. М. Карамушка, Н. І. Клокар, О. А. Філь [та ін.]; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – 99 с.
7. Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю. М. Швалб, О. В. Данчева. – К.: Лібра, 1998. – 269 с.

Надійшла до редколегії

А. Москальова, канд. психол. наук, доц.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КРИЗ

У статті висвітлено проблеми, пов'язані з особливостями психологічної підготовки керівників освітніх організацій щодо конструктивного подолання професійних криз. Проаналізовано деякі психологічні аспекти професійних криз та причини, які спонукають їх виникнення.

In clause it is opened problems which are tied z by features of psychological preparation of heads of educational institutions before constructive overcoming professional crises. Some psychological aspects of professional crises and the reasons which promote their occurrence are analyzed.

Постановка проблеми. Дослідження, які проводились в системі післядипломної педагогічної освіти засвідчили необхідність розгляду проблеми підготовки керівників освітніх організацій з метою усвідомлення та переосмислення психологічних особливостей попередження професійних криз управлінців. Отримані дані вказують на те, що ця проблема потребує досконалого вивчення задля того, щоб надати можливість керівникам загальноосвітніх навчальних закладів оволодіти знаннями, вміннями та навичками конструктивного подолання професійних криз задля поліпшення навчально-виховного процесу освітньої установи. Власне *професійна криза* керівника загальноосвітнього навчального закладу розглядається як переживання професійних проблем, яке усвідомлюється як перешкода для досягнення професійних цілей, що мають особистісний сенс для управлінця.

Проте, саме у ракурсі дослідження проблем, пов'язаних з підготовкою керівників загальноосвітніх навчальних закладів до подолання професійних криз, на наш погляд,

є вивченою недостатньо. Отже, *мета дослідження* полягала у тому, щоб дослідити психологічні проблеми підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до конструктивного подолання професійних криз в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Видка основного матеріалу. Соціально-економічні зміни, які відбуваються в цивілізаційному розвитку висвітлюють проблеми, що існують в управлінській діяльності. Так, психологічні проблеми сучасної системи управління вже не вирішуються на основі чітко диференційованих дисциплінарних підходів, а традиційний стиль управління нині не дає позитивних результатів [4].

Як зазначає Л. Е. Орбан-Лембрик, на сучасному етапі можна виокремити перспективні проблеми психології управління [4]. Серед них можна назвати: зміст і форми управління; роль керівника в управлінні; підготовка керівника; розв'язання проблем, пов'язаних із соціокультурними та етнопсихологічними особливостями управління й аналіз про-

блем, пов'язаних із психологічною готовністю керівників до роботи в умовах нововведень, стресових ситуацій, не передбачуваних подій (технологічні катастрофи, несподівані зміни на ринку тощо); актуалізація комунікативної підготовки керівників нового типу; вивчення проблем інтернаціоналізації управління, колективного осмислення нових реальностей, що постають у зв'язку з поглибленням міжнародного поділу праці, створенням міжнародних систем інформації. Кожна із цих перспективних проблем розкриває ряд переваг та ризиків, які супроводжують управлінський процес у період змін. Ось деякі з них [4, с. 105-107].

1. У процесі змін можливе зменшення ролі авторитарного стилю, кількості рівнів управління переважно за рахунок ліквідації деяких посад і постійних переміщень на рівні середньої ланки управління. Розшириться практика делегування повноважень підлеглим, а суворота підзвітності персоналу поступиться демократичним стосункам. Керівництво буде сконцентроване переважно на управлінні людьми. Збільшиться попит на універсальних керівників, широкого застосування набуде співпраця з позаштатними співробітниками, на контрактних засадах зі збереженням в організації невеликого штату постійних працівників.

2. Людина з її психофізіологічним, професійним, моральним потенціалом, знаннями, здібностями, стилем і культурою ділових відносин все частіше посідає центральне місце у психологічних концепціях управління. Особистість керівника у них розглядають як найвищу цінність, як носія національного світогляду, а обдарованих працівників – як найцінніший капітал. У зв'язку з цим психологія управління повинна готувати керівників до вияву власних здібностей і можливостей, а також професійних й інтелектуальних якостей своїх співробітників.

3. Вивчення психологічних особливостей продуктивного використання людського чинника в управлінні, колективних суб'єктів управління робить підготовку, навчання, всю систему освіти керівників ключовим чинником ділового успіху. Рекомендується використовувати рефлексію як внутрішній механізм розвитку професійного мислення, мотивацію як рушійну силу розвитку особистості керівника; актуалізується значення рефлексивно-психологічної професійної освіти керівників, впровадження психолого-акмеологічного консультування як засобу підвищення їхньої психологічної культури. Як вказує автор, підвищення кваліфікації не зводиться до окремих ізольованих заходів; навчання управління перетворюється на безперервний процес, що враховує постійно змінювані запити організації в умовах пристосування до зовнішніх змін. При проектуванні системи формування управлінських кадрів пріоритетним є її психологічне обґрунтування, яке перебуває в тісному зв'язку з економічними, технологічними, інформаційними та іншими аспектами.

4. Національні традиції, поведінка, національний стиль спілкування, організаційна культура безпосередньо впливають на ефективність управлінської діяльності та розвиток організації.

5. Виявлення й аналіз проблем, пов'язаних із психологічною готовністю керівників до роботи в умовах нововведень, стресових ситуацій, не передбачуваних подій (технологічні катастрофи, несподівані зміни на ринку тощо), повинні сприяти подоланню психологічних та інших бар'єрів, роботи в екстремальних ситуаціях. Йдеться про емоційно-психологічну стійкість керівника до впливу стресових чинників.

6. Перегляд професійного стандарту в управлінській діяльності, розроблення базової психологічної моделі особистості керівника передбачають готовність його до

подолання стереотипів традиційного управлінського мислення, оновлення процесу спілкування і взаємодії в управлінській системі. Адже комунікабельність, уміння встановлювати ділові контакти багато в чому визначає успішність у збуті продукції, отриманні нових замовлень, а отже і стабільність роботи організації. Це актуалізує проблему комунікативної підготовки керівника, створення соціально-психологічної теорії управлінського спілкування, оптимальних технологій та методик комунікативної підготовки і ділової взаємодії.

7. Завдяки поширенню програм навчання управління, узагальнення управлінського досвіду різних країн, розгалуженим контактам учених у галузі економіки, соціології, психології управлінська мудрість все більше стає набутокм багатьох, хто її потребує. Серед суттєвих чинників, що впливають на розвиток керівників та організацій, є глобалізація як передумова суттєвого підвищення стандартів якості управлінської діяльності, врахування її транснаціональних та міжнародних особливостей, дотримання етичних правил в управлінській культурі тощо.

Такі зміни поряд з позитивом, можуть призвести до виникнення у керівників специфічних проблем особистісно-професійного розвитку, як: професійні деформації, професійні деструкції, професійні стреси, професійні кризи [1; 2].

Існують різні типи ставлення керівника до професійної кризи, яке впливає на розвиток психологічної компетентності при підготовці керівників загальноосвітніх навчальних закладів в системі післядипломної педагогічної освіти [5]:

- *ігноруюче ставлення* спостерігається тоді, коли керівник не може, або не хоче реально оцінити події, які відбуваються в освітній організації. Тому його поведінка стає не зрозумілою оточуючим, він конфліктує з колегами, не реагує на негативні міжособистісні стосунки в колективі, при розв'язанні професійних проблем займає неефективні стратегії поведінки. Часто таку поведінку керівників називають "страусяча" політика. З одного боку, вона надає можливість уникати конфліктів в організації, з іншого – вказує на відсутність потенційних можливостей протидіяти реальним змінам, що склалися. Це сприяє виникненню певних стратегій поведінки керівників у кризі: з одного боку, сприяє виграти час, надає можливість подумати над ситуацією, яка склалась, накопичити сили для вирішальних дій; з іншого – ще більше заглибитись у проблему, поринути у ілюзорний світ, який може із початкової стадії розвитку кризи призвести до глибинної;

- *перебільшуюче ставлення* пов'язане з станом виникнення паніки в кризових ситуаціях. У такій ситуації керівник прогнозує та проектує будь-які дії з негативними очікуваннями. Він перебільшує дрібниці, розповідає про поглиблення страждань, зростання неприємностей, тим самим принижує власні можливості адекватно реагувати на несприятливі обставини;

- *демонстративне ставлення* полягає у здатності керівника у кризових ситуаціях підкреслювати винятковість у його професійній діяльності несприятливих, притаманих тільки їхній організації професійних проблем, які пов'язані з досить реальними ризиками. Вони постійно про це розповідають, демонструють. Це надає можливість: а) постійно відчувати співчуття оточуючих до себе, інтерес, поблажливості; б) виграти час та отримати деякі переваги, у будь-якому вигляді, (фінансові, юридичні, консультативні) керівнику, який сам постійно попереджає про причини, які спонукають до виникнення професійної кризи саме в їх організації.

- *волюнтаристське ставлення* пов'язане з такою поведінкою керівника в професійній кризі, яка характе-

ризується бажанням заперечувати факт професійної кризи. Керівники часто втрачають реальність, не рахуються з відчуттям зниження працездатності. Вони продовжують працювати начебто нічого не відбулось, а іноді з перенавантаженням. Такою поведінкою вони заганяють себе в глухий кут, проте замість того, щоб зарадити ситуації, вони продовжують працювати, не дозволяючи розслабитися ні собі, ні своїм підлеглим, що часто призводить до поглиблення професійної кризи керівників освітніх організацій;

• *продуктивне ставлення* – варто відмітити, що таких керівників, які мають зріле ставлення до професійних криз, є небагато. Вони вміють реально оцінювати будь-які професійні ситуації. Завжди пам'ятають, що будь-які негаразди в житті закінчуються і дуже важливим для фахівця є володіння стратегіями опанування. Проте варто сказати, що ці стратегії можуть варіюватися, залежно від професійної ситуації, в яку потрапляє керівник освітньої

установи. Такі керівники легко відмовляються від старих звичок, зручних форм діяльності, шукають щось нове, що допоможе зрозуміти свої переживання та ті професійні труднощі, які вони переживають. Керівники з продуктивним ставленням до кризи можуть ламати свої стереотипи та стверджують, що "криза – це не лише страждання, але і великі можливості, несподівані перспективи". Цим необхідно скористатися.

При підготовці керівників загальноосвітніх навчальних закладів необхідно враховувати як проблеми, які існують в управлінській діяльності, так і особистісні якості управлінця, які допоможуть їм справитися з професійними кризами.

Психологічні проблеми, які існують в підготовці керівників ЗНЗ до подолання професійних криз в умовах післядипломної педагогічної освіти, можна виокремити на: мега-, макро-, мезо-, макрорівнях (рис. 1) [3].

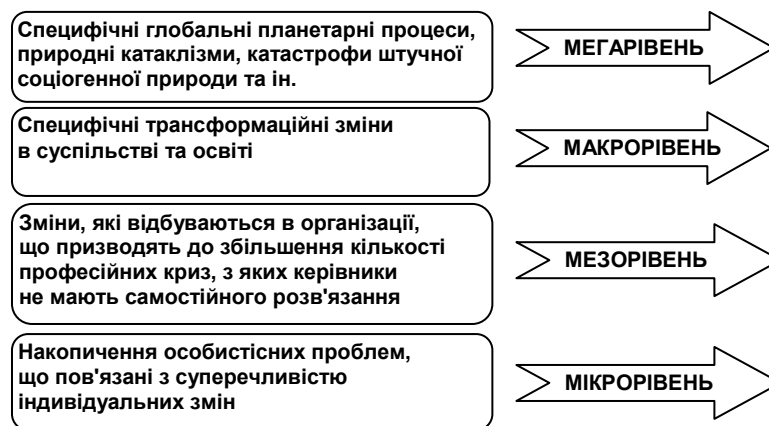


Рис. 1. Проблеми підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до подолання професійних криз

Аналіз наукової літератури надав можливість виокремити певні характеристики означених проблем.

Мегарівень – це проблеми, які пов'язані з специфічними глобальними планетарними процесами, природними катаклізмами, катастрофами штучної соціогенної природи та ін.

Ці проблеми можна класифікувати за певними ознаками:

• *за сферою походження* (природно-екологічні явища, що виникають внаслідок залежності суспільного виробництва від природно-кліматичних явищ; геополітичні (трансконтинентальні, світові тощо) кризові явища, що мають глобальний характер);

• *за причиною виникнення* (кризові явища, зумовлені недостатнім обсягом інформації для прийняття рішень і об'єктивною необхідністю врахування всіх параметрів, необхідних для прийняття оптимальних управлінських рішень).

Макрорівень – це проблеми, які обумовлені специфічними трансформаційними змінами в суспільстві та освіті, а саме:

• *за належністю до країни функціонування* (кризові явища, що виникають в соціально-економічній сфері певної країни та впливають на функціонування тільки її суб'єктів управління);

• *за рівнем виникнення* (кризові явища галузевого (групового) походження, що виникають у групи суб'єктів (галузі);

• *за сферою походження* (соціально-економічні кризові явища, зумовлені кризовими ситуаціями, що виникають при зміні державою політичного курсу, введенні в дію незапланованих соціальних програм або здійсненні інших акцій, в основу яких покладено соціальні явища; зміна

нормативно правової бази; фінансові кризові явища у державі, які стосуються системи освіти; демографічні кризові явища, зумовлені змінами демографічної ситуації;

• *за причиною виникнення* (кризові явища, спричинені невизначеністю щодо майбутнього й характерні для всіх суб'єктів управління; невчасна, неповна поінформованість персоналу освітньої організації);

• *за ступенем системності* (системні кризові явища, наявність яких зумовлена власне системою; несистемні (унікальні) кризові явища, невластиві певній системі і ступінь впливу яких може бути зведений до мінімуму);

• *за можливістю прогнозування* (прогнозовані кризові явища і ситуації, виникнення яких піддається прогнозуванню на основі існуючих теорій і знань; частково-прогнозовані кризові явища, що виникають внаслідок форс-мажорних подій).

Мезорівень – це проблеми, які пов'язані зі змінами, які відбуваються в організації, що призводять до збільшення кількості професійних ситуацій, з яких керівники не мають самостійного розв'язання. Сюди ми можемо віднести:

• *за належністю функціонування суб'єкта управління* (внутрішні кризові явища, що виникають в освітній організації, які впливають на її функціонування);

• *за формою походження* (адміністративно-законодавчі кризові явища, що виникають при реалізації попередбачуваних адміністративних рішень, що обмежують діяльність суб'єктів управління, а також внаслідок зміни чинного законодавства);

• *за причиною виникнення* (обмеженість поінформованості щодо кризових явищ, необхідних для прийняття оптимальних рішень);

- за ступенем реалізації (реалізовані кризові явища, наслідки яких несприятливі для суб'єкта управління; частково реалізовані; кризові явища, які не реалізувалися (не здійснилися) всупереч очікуванню);

- за адекватністю і наявністю часу для прийняття рішення з антикризового управління (прогнозовані кризові явища, передбачені передкризовим менеджментом, у результаті чого було завчасно вироблено стратегію управління; поточні кризові явища, що не були передбачені, отже не було вироблено стратегію реагування, у результаті чого суб'єкт управління реагує на них у момент їх виникнення).

Мікрорівень – це проблеми, пов'язані з накопиченням особистісних проблем, які викликані суперечливістю індивідуальних змін:

- за причиною виникнення (кризові причини, спричинені невизначеністю щодо майбутнього й характерні для всіх суб'єктів управління; кризові явища, зумовлені суб'єктивними чинниками особистими характеристиками керівника загальноосвітнього навчального закладу, що аналізує можливість виникнення і ступінь небезпеки кризового явища);

- за рівнем виникнення (кризові явища, що виникають безпосередньо у суб'єкта управління);

- за ступенем впливу на функціонування суб'єкта управління (розуміння специфіки кризових явищ, складності розв'язання проблем в умовах гострого дефіциту часу, уміння вибирати адекватну стратегію управління; допуск до всіх джерел інформації про діяльність освітньої організації, включаючи стратегічні плани).

Висновки. Отже, аналіз наукової літератури щодо проблеми підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до подолання професійних криз надає можливість підсумувати:

- професійна криза керівника загальноосвітнього навчального закладу розглядається як переживання професійних проблем, яке усвідомлюється як перешкода для досягнення професійних цілей, що мають особистісний сенс для управління;

- виявлено психологічні проблеми при підготовці керівників ЗНЗ до подолання професійних криз в умовах післядипломної педагогічної освіти, які розподілено за мега-, макро-, мезо-, мікрорівнями.

Викладені в статті положення дозволяють визначити перспективні напрями дослідження з цієї теми, а саме: розробка та апробація діагностичних методик для впровадження їх в навчально-виховний процес.

1. Дружилов С. А. Профессиональные стили человека и индивидуальный ресурс профессионального развития / С. А. Дружилов // Вопросы гуманитарных наук. – М.: Компания спутник+, 2003. – № 1. – С. 354–357. 2. Коточитова Е. В. Психологические особенности творческого педагогического мышления: Автореф. дис. ... канд. психол. наук / Е. В. Коточитова. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2001. – 24 с. 3. Москальова А. С. Підготовка керівників освітніх організацій до попередження професійних криз особистості: спецкурс / А. С. Москальова. – К., 2010. – 37 с. 4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с. 5. Типи ставлення до криз. [Електронний ресурс http://ualib.com.ua/bg_4957.html].

Надійшла до редакції

Л. Новик

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРОЦЕС СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

На підставі теоретико-емпіричного аналізу процесів соціалізації досліджено вплив реалізації потреби у саморозвитку та рівня розвитку самостійності на особливості соціалізації особистості юнацького віку. Намічена перспектива подальшого вивчення психологічних чинників, які впливають на процес соціалізації юнацтва.

Based on theoretical and empirical analysis the influence of psychological factors on the socialization process of adolescent personality is investigated. Such psychological factors as the implementation of needs to self development, the ability to self-sufficiency are considered in the article. The prospects for further analysis of the psychological factors that influence on the process of adolescent personality's socialization are outlined.

Постановка проблеми. Потенціал особистісного саморозвитку закладений у кожній людині [5]. Кризовий період в розвитку українського суспільства вимагає від людей актуалізації внутрішнього потенціалу, який би сприяв їх особистісній самореалізації. Вияву власних внутрішніх потенцій частково сприяє процес соціалізації. Ми погоджуємося з думкою А. В. Курпатова про те, що процес соціалізації розгортається не в відносинах індивіда з соціумом, а в самому індивіді, який виступає в цьому процесі активним діячем, будівничим своєї особистості. У процесі соціалізації людина повинна пройти шлях від зовнішнього до внутрішнього контролю (самоконтроль, самоуправління і т. д.) [3]. Внутрішні санкції є психологічними чинниками, які безумовно впливають на процес соціалізації особистості. Утвердження в психолого-педагогічній науці пріоритетності суб'єктності є вимогою сьогодення. Людина як діяч, творець, будівник, режисер, актор власного життя, здатна змінювати свої погляди, переконання, переосмислювати свої дії, вчинки й, разом з цим, здатна змінити оточення, обернути його на користь собі [3]. Отже, процес соціалізації передбачає створення суспільством умов для розвитку потенційних можливостей особистості, і служить набуттю її соціального досвіду [1].

Мета статті передбачає теоретичний та емпіричний аналіз психологічних чинників які впливають на процес соціалізації особистості.

Аналіз досліджень і публікацій. Взаємозв'язок процесів розвитку та саморозвитку з процесом соціалізації особистості досліджували такі вчені: Л. Виготський, М. Варій, А. Капська, С. Рубінштейн, Г. Цукерман та ін. Вивченню психологічних чинників, які впливають на процес соціалізації особистості присвячені праці Я. Коломинського, І. Кона, М. Лісіної, А. Мудрика, С. Рубінштейна, Л. Лепіхової, А. Реана, В. Століна, Л. Столяренко, В. Татенка, Т. Титаренко, Г. Цукерман та ін. Процеси гуманізації та гуманітаризації освіти, суб'єктні якості особистості досліджували О. Асмолов, Л. Божович, О. Бондаренко, А. Деркач, О. Завгородня, З. Карпенко, Е. Сайко, О. Сергієнко, В. Слободчиков, В. Татенко, Т. Титаренко, О. Старовойтенко, І. Якиманська та ін. Названі автори визначають суб'єктну позицію особистості як результат цілеспрямованого навчання та самонавчання, виховання й самовиховання, тобто пов'язують її з процесами соціалізації особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Старший юнацький вік є перехідним періодом в розвитку особистості до дорослого життя. Зокрема, перехід до студентського життя пов'язаний з деяким відособленням від сім'ї, набуттям певної самостійності. Зміна життєдіяльності сприймається як ситуація переходу до інших соціальних умов і є значущою для подальшої біографії юнаків. Якщо юнаки виявляють ініціативність та