брехнею ми зустрічаємося щодня, і саме ця брехня є найбільш небезпечною і найбільш невиправданою [1, 65].

Повідомлення правди як обману. Людина каже правду, а співрозмовнику видається, що бреше, і щира інформація не приймається. Пол Екман наводить такий приклад. Дружина теревенила з коханцем і тут несподівано входить чоловік. Дружина кидає трубку і червоніє. «З ким ти говорила?» – Дружина зображає в очах милу усмішку у відповідь. «З коханцем, з ким-таки іще?».

Усі посміялися, і правда залишилася прихованою. У чоловіка не виникло підозри, хоча дружина, насправді, розмовляла із коханцем.

Особлива брехня. Найчастіше людина, яка бреше, не вважає себе брехуном, оскільки сама вірить у те, що говорить, а ознаки брехні тут абсолютно не виражені. Вона робить це підсвідомо, не усвідомлюючи, навіщо й чому. Зазвичай таким чином брешуть майже всі, але ця брехня, яка є важливою – вона потрібна. Вона спрямованана те, щоб вразити оточуючих. Це перебільшення реальних фактів, дарунок реальній історії, що коїться з іншими людьми упродовж своїх власних здобутків тощо. Видати такого брехуна часто може те, що він колись, забуде те, що говорив з даного приводу, і почне суперечити собі.

Ключовим моментом визначення обману може бути кількість і якість використаної інформації. Як інтегрується термін «нещирість», коли йдеться про різні форми цілеспрямованого спотворення суб'єктом дійсності? Дослідження засвідчили, що розкривається трохи більше 20% брехні, і як це не дивно, людям від цього тільки добре – в одного, хто замислюючись рубає наосліп правду-матку, життя найчастіше нелегке, бо суспільство свідомо намагається його витіснити зі свого оточення.

Таким чином, у науковій психологічній літературі є достатня кількість робіт, які з різних сторін висвітлюють психологічні питання брехливості.

За оцінками багатьох учених брехня – це складне соціально-психологічне явище, яке недостатньо вивчене. Боротьба з нею потребує глибокого знання природи походження та розвитку важливих та невід'ємних складових.

**Джерела:**


1. Вагин И. Психология виживания у Росии/ И. Вагин. – М.: АСТ , Астрель, 2004. –352 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.– К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007.–1736 с.
3. Краткий психологический словарь / сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.


## Макаренко С.С.
## Професіоналізм – складова самореалізації діяльності керівника

Проблема психології особистості майбутнього керівника є актуальною як за кордоном, так і в вітчизняній психології. Адже майбутній керівник –

це велика відповідальність за тих людей, якими йому в доведеться керувати. Він повинен володіти тими самими якостями, що і підлеглі, і водночас до нього висувається цілий ряд додаткових вимог, необхідних для ведення адміністративної, господарської та інших видів діяльності.

Актуальність визначається тим значенням, яке має професіоналізм у суспільному та індивідуальному існуванні суб'єкта. Із професіоналізмом діяльності пов'язані спроможність людини у вибраній професії, самореалізація її творчих можливостей, якість життєдіяльності в цілому. Без вивчення розвитку й формування змістовних і структурних характеристик психологічних механізмів професіоналізму неможливе вироблення методологічних і теоретичних позицій відносно освіти й підготовки фахівця, здатного продуктивно здійснювати свою професійну практику в динамічно мінливій соціокультурній ситуації.

Психологія ефективної діяльності керівника інтенсивно розробляється в логіці індивідуально-професійного розвитку фахівця (А.А. Бодалев, Е.Н. Богданов, А.А. Деркач, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова й ін.), психології (Г.С. Костюк, С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, Г.О. Балл, О.В. Киричук, В.В. Москаленко, О.П. Саннікова, В.А. Семиченко) тощо.

Ефективний керівник створює такі умови, щоб його підлеглі почувалися рівноправними членами колективу. Ефективний керівник знає, що деякі працівники прагнуть стати неформальними лідерами групи. Він підтримує і захищає своїх підлеглих, робить усе можливе, щоб відстояти їхні інтереси перед вищим керівництвом. І навпаки, неефективний керівник: завжди стикається з непередбаченими обставинами, бо нездатний передбачити їх, упевнений, що знає свою справу та вміє її робити краще всіх.

Ефективність діяльності керівника в основному вивчається у плані встановлення структури професійних якостей (Е.С.Романова, А.Є. Пяткін); спеціальних здібностей особистості (С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, В.П. Москалець, М.В. Савчин, В.В. Москаленко, Г.О. Балл, С.Д. Максименко, М.Й. Боришевський, В.Л. Зливков, А.Ф. Бондаренко, М.В. Молоканов); самоактивності особистості та професійної самосвідомості (М.Й. Боришевський, Т.К. Піддубна); професійної ідентифікації. (Л.П. Шнейцер); професійної культури (Н.І. Ісаєва); проектування професійної позиції (Е.В. Бурмистрова). Є дослідження, у яких визначаються теоретичні й методологічні підстави психологічної практики керівника (І.В. Дубровіна, Ф.Е. Василюк, Л.А. Петровська, А.Ф. Копєв, В.М. Розін).

Професіонал – керівник сам повинен проживати структуру даного типу буття, конгруентного предмету своєї діяльності.

Цілісне й системне уявлення про сутність, механізми й умови розвитку професіоналізму керівника у вітчизняній психологічній науці на сьогоднішній день не розроблене.

Прийнятних шляхів становлення професіоналізму на початковому етапі професіоналізації поки що не знайдене і у практиці вищої освіти. Особливу актуальність проблемі надає відсутність серйозної традиції підготовки. Існуюча система професійної підготовки професійних фахівців у сфері управління у вищих навчальних закладах в основному націлена на

формування професійно важливих якостей особистості фахівця, зі структуруванням яких ототожнюється розвиток суб'єкта професіональної діяльності. При такій постановці питання психологічні механізми й умови розвитку основ професійної майстерності соціального працівника залишаються за рамками теоретичного аналізу.

Ця освітньо-професійна практика може бути розкрита в трьох проекціях: 1) предметний зміст активності учасників із приводу пізнання й подолання своїх меж і обмежень у справі саморозвитку й удосконалювання ефективності діяльності; 2) самопроектування керівником своєї професійної дійсності; 3) узгодження варіантів руху в спільній професійній активності «керівник-підлеглий». Хто може керувати людьми? Не секрет, що для здобуття впливу і популярності, настільки необхідній у керівній діяльності, треба чимало докласти зусиль і, звичайно ж, мати необхідні якості. Працювати, а тим більше й керувати людьми далеко не просто. Як вважає Є.А.Климов, тут потрібний своєрідний талант, що передбачає уміння відсторонитися від особистого плану спілкування і «налаштуватися» на стиль ділового. У психологічних, соціологічних дослідженнях досить докладно розглядаються проблеми керівництва виробничими колективами, однак залишаються недостатньо проаналізованими питання керівництва педагогічним колективом, а тим більше із психологічним аспектом, тому ми пропонуємо розібратися в психологічних особливостях керівника майбутнім колективом.

Наведемо нижче перелік питань, що допоможуть перевірити Вашу здатність до виконання функцій керівника колективом:

1.Чи виявляєте Ви активний інтерес до справ підлеглих, їхніх почуттів і переживань?

2.Чи уважно ви слухаєте тих, хто звертається до вас за підтримкою чи порадою?

3.Чи намагаєтесь враховувати їхні побажання, чи вникаєте в їхні прохання?

4.Чи можете Ви залишити свої справи, щоб допомогти іншим?

5.Чи проявляєте Ви своє ставлення (негативне чи позитивне) до дій і вчинків людей?

Справжній майбутній керівник має дати позитивну відповідь на всі запитання.

## Малинович Л.М., Верхоляк М.Р., Кецман І.О.
## Питання організації професійно-навчальної діяльності молоді з інвалідністю в Україні

Система вищої освіти потребує безперервного оновлення теоретико-методологічного підґрунтя, напрацювання прикладних аспектів освітнього процесу. Включення в педагогічну систему вищої освіти спеціальних навчальних та реабілітаційних технологій, новітніх методик для студентів з інвалідністю відповідає принципам соціальної справедливості і економічної доцільності. На необхідності створення для цього відповідних умов наголошується в Національній Доктрині розвитку освіти України у