

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

дослідний центр “Педагогіка і психологія вищої школи”, 2002. – 286 с.

10. Кравець В. Шлюб і сім'я. Історія і сучасність // Кравець В. Психологія сімейного життя. – Тернопіль, 1995. – Ч.1. – С. 14 – 15.

11. Міграційні процеси в сучасному світі /За ред. Ю. Римаренка.– К.: Довіра, 1998.– 871 с.

12. Ноздріна О. Порушення сім'ї як сучасна соціально-педагогічна проблема в Україні // Вісник Львівського ун-ту. Філософські науки.– 2001.– Вип. 3.– С. 44 – 454.

13. Овчарова Р.В. (31) Психологическое сопровождение родительства. – М.: Изд-тво Института Психотерапии, 2003. – 211 с.

Юлія Кузьменко, кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Міжнародного університету бізнесу і права
м. Херсон

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Статтю присвячено актуальній на сьогодні для України проблемі – нарощенню людського капіталу. Дана публікація висвітлює дослідження впливу формування культури праці людини на процес нарощення такого аспекту робочої сили, як людський капітал.

Постановка проблеми. Сьогодні на рубежі переходу до постіндустріального періоду розвитку всієї цивілізації, коли вже початковий капітал розподілено, а звичайні капіталовкладення не мають великого впливу, провідну роль в економіці відіграють володіння інформацією і використання інновацій. Суспільству потрібен високопрофесійний робітник, який має високий рівень культури праці, швидко реагує на зміни науково-технічного прогресу, може реалізувати свій потенціал в умовах ринкової економіки. По суті, чим вищі потреби суспільства, тим вищим рівнем культури праці має оволодіти людина, тим більш сприятливими мають стати в ньому умови для нарощування людського капіталу. Пошук шляхів реалізації такої єдності – достатні інвестиції в освіту і здоров'я, збереження і підвищення ефективності використання людського капіталу України, ось ті глобальні проблеми, які треба вирішувати негайно.

Аналіз досліджень і публікацій. Багато вчених займалися дослідженнями проблем людського капіталу і формування культури праці людини. Так, Б. Адаскін, С. Анісімов, А. Гілев, Д. Зембицький, В. Ковальчук, С. Лісова, Ф. Щербак та інші науковці у своїх працях розглядають проблему формування культури праці особистості. А виникнення і розвиток теорії людського капіталу пов'язані з іменами таких вчених-економістів, як Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, Я. Мінсер. Сьогодні продовжують досліджувати даний аспект економіки О. Грішнова,

В. Куценко, Д. Нестерова, К. Сабірьянова, С. Савельєв, Н. Тюхтенко та інші.

Відомо, що науковці по різному підходять до визначення внутрішнього складу людського капіталу. Так, Г. Боуен, до складу людського капіталу відносить такі елементи, як знання, навички, мотивація й енергія, якими наділені людські істоти і що можуть бути використані протягом певного часу з метою виробництва товарів і послуг [1].

В. Куценко і Г. Євтушенко дають визначення даного поняття як “сукупність знань, здібностей і кваліфікації, як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток” [4, 136].

У трактуванні С. Дятлова людський капітал – “це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів (заробітків) даної людини” [2, 83].

О. Грішнова, в основу класифікації елементів людського капіталу покладає відмінності за інтелектуальними, фізичними і психологічними ознаками. До його основних елементів вона відносить: “рівень освіти (знання), професійна підготовка (навички, вміння, досвід роботи, профпридатність та профадаптованість), стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивованість, мобільність працівника” [1, 14].

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

На жаль, сьогодні дещо поза увагою вчених залишилися культурологічні ознаки категорії людського капіталу. Тому **метою даної статті** є розглянути процес формування культури праці особистості як засіб нарощення людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Поняття “людський капітал” виникло у ринковому середовищі. Воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності, не речове нагромадження процесу відтворення для всього суспільного життя, а визнання необхідності та високої ефективності вкладень у людину. Термін “людський капітал” дозволяє розглядати робітника як матеріальне втілення набору особистісних якостей, що можуть використовуватися, орендуватися роботодавцем. Знання, вміння, навички, рівень культури праці, які здобув працівник завдяки освіті, професійній підготовці та досвіду роботи, становлять певний запас продуктивного капіталу. Однак цінність цього обсягу продуктивного капіталу визначається тим, за яку плату можна його продати на ринку праці.

Оскільки, культура є особистісною ознакою кожної людини, яка впливає на його трудову діяльність, то і цей аспект слід розглядати як засіб нарощення людського капіталу.

Зазначимо, що культура праці – це комплекс інтегративних якостей особистості, що поєднує знання, вміння, навички, переконання, поведінку та практичні дії, які проявляються у процесі трудової діяльності людини та підвищують ціну робочої сили на ринку праці. Виходячи із визначення, бачимо, що даний вид культури охоплює такі якості трудівника, як працелюбність, трудові навички, трудову моральність. До того ж й інші ознаки (потреба у трудовій діяльності, готовність до неї, свідоме виконання трудових обов’язків, ретельність, профорієнтованість, звичка до колективної праці, трудові стимули та мотиви, свідомо дисципліна праці, ставлення до людей праці та до результатів їхньої діяльності) теж є її складовими. Прояв працівником культури праці на виробництві залежить від змісту трудової діяльності, технічного оснащення робочих місць, організаційних форм трудового процесу, рівня освіти і професійної підготовки робітників, їх життєвого досвіду і моральної позиції [8, 149].

Таке розмаїття елементів культури праці вимагає їх класифікації. Проведений аналіз складових елементів даної культури показав, що структура культури праці працівника містить такі

компоненти: мотиваційний, морально-ціннісний, естетичний, екологічний, техніко-технологічний, економічний, організаційно-діяльнісний, світоглядний та контрольний-оцінний. У своїй єдності вони розкривають основні шляхи формування культури праці особистості під час трудової чи навчально-трудої діяльності, а також характеризують механізми їх впливу на процес нарощення людського капіталу.

Так, мотиваційний компонент культури праці учня охоплює такі риси особистості, як інтерес, потяг, прагнення, схильність до праці, потреба в ній, зацікавленість справою, бажання працювати, любов до праці та інші. Дані елементи культури праці, мотивуючи діяльність людини, впливають на її поведінку і визначають вибірковість таких психологічних процесів, як сприйняття, мислення, увага, пам’ять, уява. При цьому робітник свідомо обирає цілі й засоби досягнення результату, спрямовує трудову активність на мотиваційні об’єкти, цілі та їх здійснення, надає поведінці імпульсу і направленості до мети.

Мотиваційний компонент культури праці контролює реалізацію намірів, забезпечує вибір нових технологій, трудових операцій, технік для виконання трудового завдання, стимулює процес самоосвіти і вдосконалення (оволодіння новими технологіями, впровадженням інновацій та ноу-хау у виробництво. Тобто мотиваційний компонент культури праці окреслює спрямованість особистості та визначає вибірковість її активності у трудовому або навчально-трудоному процесах.

Деякі науковці виділяють у структурі культури праці не мотиваційний, а особистісний компонент. Він, на думку Е. Фарапонової та Ю. Калужної, включає наявність позитивного ставлення до праці, потреби в ній, мотиви, що виступають у вигляді інтересів, а також звичок, пов’язаних з трудовою діяльністю, особливості емоцій, вольові зусилля, які людина здійснює як для подолання ускладнень, що виникають у процесі роботи, так і для виховання у себе необхідних якостей (самостійності, активності, акуратності, вміння працювати в колективі та інші) [9, 12].

Досвід доводить, що великий вплив на мотиваційну сферу робітника у процесі формування культури праці мають його індивідуальні особливості, на розкриття яких спрямовані техніко-технологічний, естетичний, екологічний, економічний, морально-ціннісний, організаційно-діяльнісний, світоглядний та контрольний-оцінний компоненти культури праці.

Морально-ціннісний компонент складається з таких елементів: отримання задоволення від самого процесу і результатів праці, від подолання

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

труднощів у трудовій діяльності; почуття впевненості в собі, у своїх силах, можливостях щодо виконання трудових завдань; творчий підхід до справи; почуття обов'язку та відповідальності за результати своєї діяльності; бажання постійно займатися корисними справами; точність, пунктуальність, дисциплінованість, ритмічність, старанність, зібраність, сумлінність, порядність, допитливість, працелюбність, морально-ціннісні норми поведінки робітників та інше.

До змісту естетичного компонента відносять: уміння працювати акуратно, красиво; підтримувати чистоту і порядок на робочому місці; художній смак, сприймання кольорової гами; уміння працювати, дотримуючись композиційних законів та засобів їх вираження, естетичних ідеалів, вимог моди тощо.

Екологічний компонент розкриває важливість екологічної функції культури праці. Реальні можливості формування загальних елементів екологічної культури і культури праці у виробничому процесі безперечні. Ось чому сьогодні маємо виховувати генерацію працівників нового типу, яка прагне задовольнити не лише свої матеріальні і духовні потреби, а й корегує свої дії в довіллі у відповідності до сучасних моральних норм суспільства.

У змісті даного компонента слід розглядати такі елементи: розуміння взаємозв'язку і взаємовпливу людини і сил природи, культурні екологічно безпечні взаємостосунки діяльності людини і довіллі, формування в людини відповідальності за природу, можливість використання відходів виробництва, цивілізоване господарювання, осудження варварського ставлення до природних багатств, раціональне природокористування, розуміння себе як частини природи, особистої причетності та відповідальності за її збереження та примноження тощо.

Техніко-технологічний компонент охоплює знання, уміння і навички працівників, що безпосередньо пов'язані з виконанням у процесі виготовлення виробів технологічних операцій, наприклад: реальне уявлення діяльності всього виробництва, знання сучасної техніки, інструментів, обладнання тощо, уміння правильно добирати інструменти, читати графічну документацію, раціонально добирати, економно використовувати матеріали, креслярсько-графічні уміння, вміння працювати на комп'ютері тощо.

До складу економічного компонента культури праці можна віднести: вміння економити робочий час, матеріали, інструменти, електроенергію, воду, бережливе ставлення до майна підприємства,

відповідальну економічну поведінку, розуміння необхідності таких аспектів праці, як її продуктивність, норми виробітку тощо.

Необхідно підкреслити, що формування такого елемента культури праці, як відповідальна економічна поведінка, та й інших елементів економічного компонента, "супроводжуються розвитком їхніх ціннісних орієнтацій як системи стійких відношень і фіксованих установок, які забезпечують регуляцію поведінки в кожній конкретній ситуації на основі її осмислення [10, 16].

Організаційно-діяльнісний компонент безпосередньо пов'язаний з трудовою діяльністю людини. Він складається з вибору мети, підготовки робочого місця, пошуку оптимальних варіантів виконання роботи, планування праці, визначення технологічної послідовності виготовлення виробу, вибору матеріалів, інструментів і пристосувань, пропорційного розподілу часу, який відводиться на виконання трудових операцій, переймання досвіду інших працівників, винахідливості та ініціативності в роботі, самостійності, набуття власного досвіду, формування світогляду тощо.

Важливим у системі формування культури праці є світоглядний компонент. Відзначимо, що науковці виділяють різні складові процесу формування світогляду особистості. Так, В.Г. Постовий, досліджуючи тенденції виховання дітей і молоді в сім'ї, вказує на такі його елементи: "бережливе ставлення до суспільної і приватної власності до природних багатств, прагнення примножити їх власною працею, негативне ставлення до проявів безвідповідальності в праці і безгосподарності, порушень трудової дисципліни, утриманства і лінощів, крадіжок суспільної і приватної власності та варварського нецивілізованого ставлення до природних багатств" [6, 106].

Ці складові процесу формування світогляду людини, на нашу думку, є складовими світоглядного компонента культури праці. Але до їх переліку треба додати почуття обов'язку і відповідальності перед колективом і суспільством, товариську взаємодопомогу і взаємопідтримку, культуру поведінки, активну участь у різних видах суспільно корисної діяльності, господарське ставлення до праці та культурне – до процесу праці, до праці інших людей, до людини-трудівника, до людських здобутків, екологізацію світогляду, досвід трудової діяльності, самооцінку робітником своїх можливостей і оцінку свого "Я", адже всі елементи даного компоненту впливають на становлення світогляду особистості. Наприклад,

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

М. Янцур підкреслює важливість в освітньому процесі тих елементів культури праці школярів, що пов'язані з профорієнтацією дітей. Науковець зазначає, що, крім інших, навчання "має дві цілі: інформаційну, тобто ознайомлення учнів з різними професіями, і виховну – орієнтацію учнів на необхідні в ринковій економіці масові професії та спеціальності" [11, 17].

Останній компонент – контрольно-оцінний, він характеризує заключний, кінцевий етап трудової діяльності робітника. До змісту даного компоненту відносимо такі елементи культури праці: контроль за виконанням трудових операцій, дотримання послідовності в роботі з урахуванням проміжних результатів, контроль за якістю своєї праці та її оцінка, аналіз результатів праці тощо.

Контрольно-оцінний компонент можна розглядати і як підсумковий щодо всіх попередніх компонентів культури праці, адже культурологічна зумовленість системи названих компонентів передбачає широкий діапазон взаємозв'язків між ними. Так, наприклад, при оцінюванні людиною результатів своєї трудової діяльності він ураховує думку свого начальства, співробітників, родичів, аналізує причини своїх помилок або успіхів, планує свою подальшу діяльність.

Вищезазвані компоненти окремо один від одного не можуть забезпечити формування у людини культури праці, тільки всі разом вони працюють на кінцевий результат. Саме тому дуже важливим є усвідомлення суспільством сутності та впливу всіх розглянутих компонентів на процес формування культури праці особистості. Їхній загальний вплив на свідомість людини є характеристикою дієвості її світогляду, сформованості культури праці, її життєвої позиції, оскільки остання витікає зі світоглядних, психологічних і моральних якостей особистості й відбиває її суб'єктивне ставлення до суспільства.

Формування культури праці особистості – це системоутворювальний процес, на його основі формуються точні та глибокі знання, уміння і навички, які є "найважливішими складовими культури людини в цілому" [3, 20].

Знання – найголовніший елемент культури праці. Без них не можуть виникнути ні вміння, ні навички. Найбільше допомагають у формуванні культури праці людини господарсько-економічні, виробничо-технологічні, економічні, екологічні, естетичні та правові знання. З огляду на зазначене, кожен з нас повинен дбати про засвоєння не лише загальних, політехнічних, спеціальних і технічних знань, правил техніки безпеки, санітарно-гігієнічних вимог, відомостей

про сучасне виробництво, про вплив трудової діяльності людини на навколишнє середовище, а й трудового права, інформації про нові технології, інновації тощо.

Іншим важливим структурним компонентом культури праці є вміння і навички працівника. Саме вони складають основу практичного боку культури праці людини, що виникають на основі системи знань та за допомогою процесів спонукання.

Практика підтверджує, що функціональні зв'язки системи культури праці особистості на етапі формування знань, умінь і навичок стають підґрунтям для формування готовності до майбутньої трудової діяльності (готовність до свідомого вибору професії, психологічна і фізична підготовка до трудової діяльності, становлення наукового світогляду, самовизначення, визначення свого подальшого життєвого шляху, ознайомлення з сучасними вимогами виробництва тощо), а також ініціюють появу інших складових культури праці – трудової мобільності та трудової компетентності.

Треба додати, що елементи культури праці, впливають на трудову мобільність і трудову компетентність особистості, оскільки не тільки соціально орієнтують молодь на трудову діяльність, а й подекуди стають визначальними при відборі робочої сили на ринку праці. Це не дивно, оскільки термін "мобільний" позначає людину, яка здатна "швидко орієнтуватися в ситуації, знаходити потрібні форми діяльності" [7, 322], а поняття "компетенція" використовують, коли говорять про здатність виконувати конкретне завдання або ж виготовляти будь-що, по суті це комплекс знань, досвіду в тій чи іншій галузі [5, 484].

Отже, всі елементи культури праці утворюють своєрідну систему, результатом функціонування якої стає нарощення людського капіталу (рис. 1).

Під людським капіталом розуміють загалом сукупність усіх продуктивних рис працівника, нарощення яких залежить від таких аспектів, як освіта, здоров'я і економічний достаток людини. Зокрема від того, які знання загальноосвітнього і спеціального характеру, навички, накопичений досвід та рівень культури праці мають суб'єкти виробничого процесу.

Нами процес формування культури праці розглядається як один із видів інвестицій у людський капітал на особистісному рівні дослідження останнього. Ми визначаємо людський капітал як особливий вид капіталовкладень, сукупність витрат на розвиток відтворювального потенціалу людини, до складу

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАСІБ НАРОЩЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

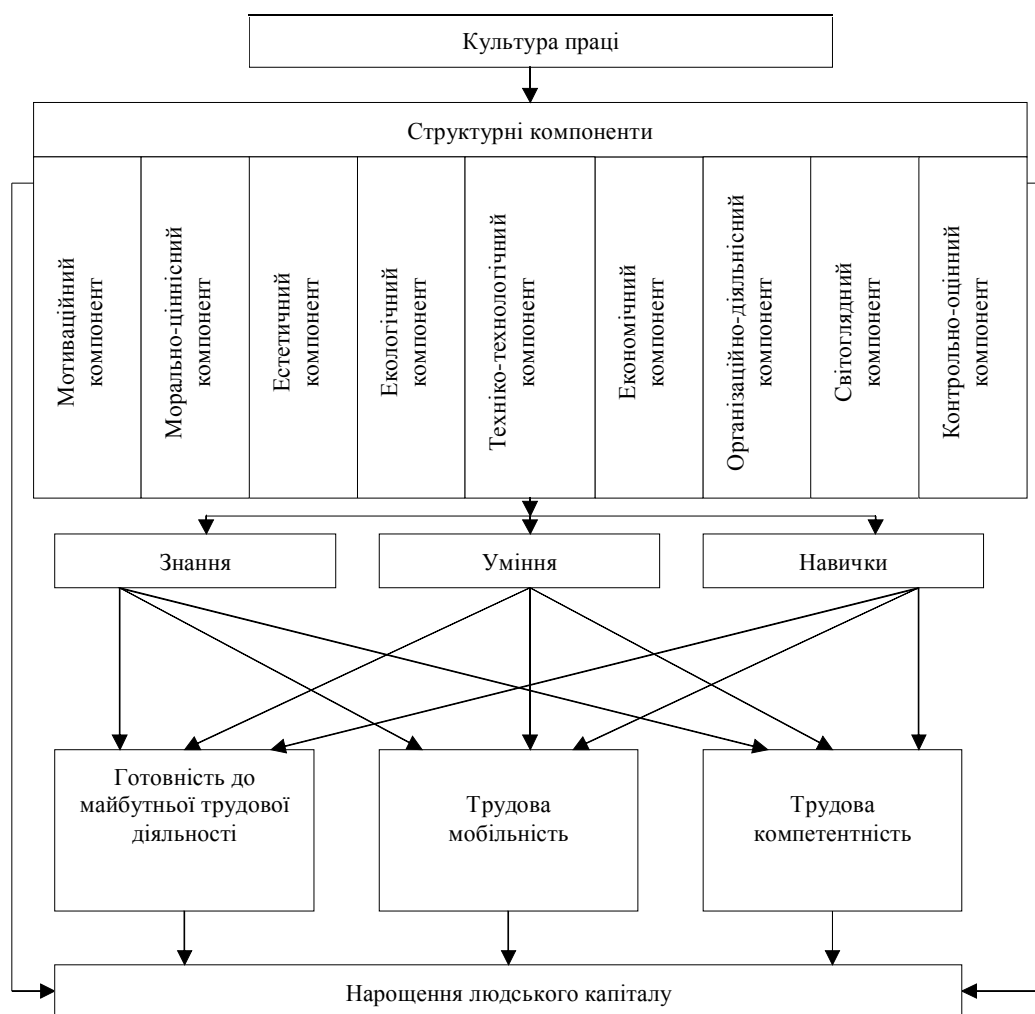


Рис. 1. Структура культури праці

об'єктів якого слід включати не тільки знання загальноосвітнього і спеціального характеру, навички і нагромаджений досвід, а й культуру праці робітника.

По суті, “сучасний погляд на людину, як на носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, без урахування якої потенціал може і не реалізуватися” [1, 20].

Разом з тим нарощення людського капіталу – необхідна умова зростання валового національного продукту, зміцнення економіки, стабільності й багатства населення нашої країни. Тому треба пам'ятати, що формування у молодого покоління культури праці – один зі шляхів розв'язання даної проблеми.

З огляду на сказане, особливої ваги набуває підготовка майбутньої генерації трудівників, людей з високим рівнем сформованості культури праці, яким притаманна єдність культури і

діяльності. Виховати таких робітників можна лише за умов систематичної, послідовної та наполегливої роботи в цьому напрямку.

Таким чином, як **висновок**, підсумуємо, що у характеристиці людського капіталу, крім показників освітньої, оздоровчої, професійної і кваліфікаційної структур, важливого значення мають культурологічні показники, зокрема, культури праці людини. Адже кожна людина потребує актуалізації особистісних якостей, підвищення рівня освіти, здоров'я, культури праці, всього того, що сприяє нарощенню людського капіталу та успішній трудовій діяльності, підвищує заробітну плату працівника і, як наслідок, національний дохід країни. По суті, національне багатство будь-якої країни залежить не тільки від рівня освіти, професійної підготовки, компетентності та здоров'я її населення, а й від його моральності та культури.

1. Грішнова О.А. *Людський капітал:*

МЕТОДИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СПАДЩИНИ О. ПОТЕБНІ

формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.

2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.

3. Клягин Н.В. Происхождение цивилизации. – М.: ИФРАН, 1996. – 252 с.

4. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – № 10. – С. 136 – 145.

5. Райзберг Б.А. Экономическая энциклопедия для детей и взрослых. – М.: “АОЗТ “Нефтхиминвест”, 1995. – 688 с.

6. Постовий В.Г. Тенденції виховання дітей і молоді в сім’ї в сучасних умовах України // Пед. науки. Зб. наук. праць. – Херсон: ХДПУ, 2003. – Вип. 34. – С. 102 – 106.

7. Тлумачний словник української мови / Укладачі Т.В.Ковальова, Л.Н.Коврига – Харків: Синтез, 2002. – 672 с.

8. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

9. Фарапонова Э.А., Калюжная Ю.И. Формирование у подростков мотивов трудовой деятельности // Школа и производство. – 1988. – № 8. – С. 12 – 14.

10. Шпак О., Шемякін О., Додонова Г. Відповідальна економічна поведінка учнів: спроба актуалізації і активізації // Молодь і ринок. – 2005. – № 3 (13). – С. 14 – 18.

11. Янцур М. Професійна орієнтація учнів основної школи у процесі трудового навчання // Трудова підготовка у закладах освіти. – 2002. – № 3 (26). – С. 17 – 22.

Наталія Зайченко, кандидат педагогічних наук,

в.о. доцента кафедри соціальної роботи

Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій і праці

МЕТОДИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ СПАДЩИНИ О. ПОТЕБНІ

У статті аналізуються сучасні методико-методологічні підходи до вивчення персоналії як одного з найважливіших напрямів і предметів історико-педагогічного дослідження.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій. Одне з найважливіших завдань сучасної історико-педагогічної науки полягає в тому, що для персоніфікованого й системного накреслення розвитку національної педагогічної думки як нелінійного, багатовимірного процесу необхідно визначити методико-методологічні підходи до вивчення педагогічної персоналії. Педагогічна персоналія, за визначенням О.В. Сухомлинської, – це “більше, ніж наукова, освітня чи творча біографія, це швидше персоніфікований процес утворення цінностей, культури в рамках гуманітарної традиції, її певна конкретизована модель” [12, 42]. Тому, “якщо в центрі моделювання національної педагогічної думки перебуває аналіз життєвого і творчого шляху педагога – творчої особистості, носія ідей, то педагогічна персоналія має включати: 1) життєпис педагога (“особистісна” історія); 2) власний особистісний підхід до розгляду педагогічного процесу (моральний, етичний зміст творчості); 3) предметний підхід (включеність або невключеність у тогочасний

педагогічний процес); 4) ідейно-соціальні, культурницькі засади (розмаїття зв’язків з епохою, міра й сила їх впливів на педагогічні погляди)” [12, 42 – 43].

Сучасні методико-методологічні підходи до вивчення персоналії як одного з найважливіших напрямів і предметів історико-педагогічного дослідження окреслені у працях М.В. Богуславського [1], Л.П. Вовк [2], С.У. Гончаренка [3], Н.М. Гупана [4], Н. Дічек, Е.Д. Дніпрова [5], О.В. Сухомлинської [12], М.Д. Ярмаченка [17] та ін.

Ще в 1981 р. Е.Д.Дніпров [5] виділив як окремий напрям історико-педагогічних досліджень так званий “персоніфікаційний напрям”. Проаналізувавши тогочасні дисертаційні дослідження, присвячені вивченню життя, творчості, науково-педагогічної спадщини, педагогічних ідей і поглядів багатьох, у першу чергу, російських педагогів, письменників, культурно-освітніх діячів і звернувши увагу на недоліки тих досліджень, зокрема в багатьох із них той або інший педагог розглядався поза