

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Факультет дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна
Національної академії педагогічних наук України
Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
Хмельницький національний університет
Запорізький національний університет



СОЦІАЛЬНО-ОСВІТНІ ДОМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

SOCIAL-EDUCATIONAL DOMINANTS OF SPECIALIST'S PROFESSIONAL PREPARATION OF SOCIAL SPHERE AND INCLUSIVE EDUCATION

Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції

23-24 жовтня 2019 року

Бердянськ
2019

УДК 378.091.2:[364.4.08+37.043.2-056.2/.3](082)

П 70

Рекомендовано ухвалою вченої ради Факультету дошкільної, спеціальної та соціальної освіти

(протокол № 5 від 28.11.2019 р.)

Соціально-освітні доміанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти: збірник наукових статей / Бердянський державний педагогічний університет ; укладач Петровська К. В. – Бердянськ, 2019 - 274 с.

До збірника увійшли матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Соціально-освітні доміанти професійної підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти», які виявляють та обґрунтовують тенденції підвищення ефективності підготовки фахівців соціальної сфери та інклюзивної освіти. Матеріали збірника будуть корисними для дослідників, науковців, аспірантів, пошукачів, викладачів, здобувачів.

The collection consists of materials of Ukrainian scientific-practical Internet-conference «Social-educational dominants of specialist's professional preparation of social sphere and inclusive education» which defining and explaining trends of increasing of effective specialist's professional preparation of social sphere and inclusive education. The materials of the collection will be useful for researchers, scientists, graduate students, prospectors, lecturers, students.

Автори несуть персональну відповідальність за достовірність наданих матеріалів та правильність цитування.

УДК 378.091.2:[364.4.08+37.043.2-056.2/.3](082)

П 70

© Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти, ФДССО, БДПУ, 2019

ЗМІСТ

ІНКЛЮЗИВНЕ ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Глішова О. Інклюзивне освітнє середовище закладу дошкільної освіти	7
Котляр С. Створення інклюзивного освітнього середовища в сучасних закладах освіти	10
ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ	

Авраменко У. Swot-аналіз соціально-педагогічної роботи з сім'ями в інклюзивних школах	15
Босенко М., Колесник Л. Використання інноваційних технологій в організації навчання та виховання дітей з особливими освітніми потребами	20
Захарова Н. Раннє втручання: нормативно-правовий аспект	22
Захарова Н., Сердюченко А. Раннє втручання як актуальна соціальна проблема	27
Онищенко С. Робочі зошити в умовах дистанційної освіти учнів в інклюзивному середовищі	31
Письмак О., Сиротинська М. Програма трудової реабілітації осіб з інвалідністю	34
Савченко Л. Психолого-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами	42
Шевченко С. Соціально-психологічні фактори ефективної реабілітації осіб з обмеженими можливостями	48

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СИСТЕМІ ПОРІВНЯЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Олійник І. До питання професійної підготовки соціальних працівників	54
Нагорна А. Підготовка фахівців соціальної сфери до роботи в системі сексуальної освіти	58

ОСВІТА ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ І СФЕРИ ОСВІТИ

Бородіна О. Освіта впродовж життя – вимога сьогодення	64
Калаур С. Неперервність професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в системі коледж-університет як вимога часу	68
Кобюк Ю. Проблеми професійного становлення і розвитку майбутніх вчителів початкових класів	72
Малютіна Н., Москальова Л. Ефективність тренінгової роботи з педагогічними працівниками	75
Рідкодубська Г. Професійна мобільність в структурі професійного розвитку майбутнього фахівця соціальної сфери	81
Самко А. Проблема освіти дорослих у контексті наукової спадщини С. Гончаренка	84

ФОРМУВАННЯ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У МОВАХ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Багрій В. Роль та взаємозв'язок саморозвитку та самовиховання у розвитку особистості	89
Гаврус Н., Попівца Н. Формування основ професійної компетентності фахівця соціальної сфери в умовах закладу вищої освіти	93
Келемен А. Формування педагогічної культури майбутніх соціальних	99

працівників: теоретичні та практичні аспекти	
Копил Д., Попова А. Сучасні тренди проведення профорієнтаційної роботи у діяльності соціального педагога	104
Котляр В. Твори художньої літератури і мистецтва як педагогічні засоби викладання	110
Лісна-Міськів Н. Психолого-педагогічні аспекти підвищення мотиваційної спрямованості та розвитку позитивного ставлення студентів до навчання	113
Михайленко Н. Формування гендерної компетентності фахівця із соціальної роботи як необхідна складова підготовки до професійної діяльності	118
Олійник К. Роль дидактичних ігор у формуванні риторичної культури майбутніх соціальних працівників	121
Петровська К. Формування основ проектної компетентності майбутніх надавачів соціальних послуг в умовах закладу вищої освіти	125
Петровська К., Сердюченко А. Формування готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до неформальної освіти в межах формальної освіти	131
Романовська Л. Ммісце та роль консультування у професійній діяльності майбутнього соціального працівника	134
Тургенєва А., Шалупня Є. Організація діяльності соціального педагога та органів самоврядування здобувачів освіти: прикладний аспект	139
Сеага Семмі Потреба цілеспрямованої діяльності з підлітками, що мають підвищений рівень агресії	146
Човган О. Потенціал тренінгів у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників	150
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВРАЗЛИВИХ ВЕРСТВ НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ	
Аверіна Д., Вербець В. Методи боротьби з боулінгом	155
Бриндіков Ю. Шляхи зародження та попередження булінгу	161
Голова Н. Соціально – педагогічні аспекти роботи соціального працівника з молоддю схильною до асоціальної поведінки	169
Демиденко Н., Москальова Л. Соціально-педагогічний супровід дітей-сиріт як актуальна проблема сьогодення	173
Дибко К. Соціально – педагогічні аспекти соціально захисту вразливих верств населення в сучасних реаліях	177
Єр'оміна Л., Познякова А. Роль тьютора у соціальному житті учнів	182
Єр'оміна Л., Чудакова В. Сім'я як інститут соціокультурного розвитку дитини . .	184
Кашкар'ова Л. Програма профілактики булінгу в закладах загальної середньої освіти	188
Кириліна О., Чабан Н. Походження тьюторської діяльності та реалії сьогодення.	195
Коляда Т., Солонська А. Арт-терапія як засіб корекції страхів у дітей старшого дошкільного віку	198
Кузьменко В., Нечет О. Тьюторський супровід в початковій, середній та старшій школах	201
Магомедова Я., Мільчевська Г. Формування просоціальної поведінки неповнолітніх, які знаходяться в конфлікті з законом в умовах ювенальної пробації	204
Мільчевська Г., Шевченко Ю. Тьюторський супровід як технологія відкритої освіти	210

Н. Малютіна,

здобувач вищої освіти

Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького

Л. Москальова,

доктор педагогічних наук, професор кафедри соціальної роботи,
соціальної педагогіки та дошкільної освіти

Мелітопольського державного педагогічного університету ім. Б. Хмельницького

УДК 378.091.33.011.3-051-027.236

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ З ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

В статті визначені основні характеристики тренінгу, мета тренінгових занять з педагогами, їх роль та технології впровадження для розвитку педагогічної майстерності викладачів. Визначені критерії ефективності тренінгу і причини її відсутності. З'ясовані види і методи проведення тренінгів серед педагогів. Пояснено за якими методиками можна оцінити ефективність тренінгу і які є критерії ефективності тренінгу особистісного зростання.

Ключові слова: *тренінг, педагогічна майстерність, тренінгові технології, ефективність тренінгу, методичні прийоми, критерії ефективності тренінгу, тренінговий ефект.*

In the article are defined the main characteristics of training, the purpose of training sessions with teachers, their role and technologies of introduction for development of pedagogical skill of teachers. The criteria for the effectiveness of the training and the reasons for its absence are identified. The types and methods of training among teachers are explained. What methods are used to evaluate the effectiveness of training and what are the criteria for the effectiveness of personal growth training.

Keywords: *training, pedagogical skills, training technologies, effectiveness of training, methodical techniques, criterions of training effectiveness, training effect.*

Скільки б ти не жив – усе життя слід навчатися.

Конфуцій

Серед останніх наукових досліджень сучасної педагогіки окремим питанням висвітлюється проблема зниження престижу педагогічної роботи. На жаль, на сучасному етапі педагог не є авторитетом, як ще в недалекому минулому. Стрімке суспільне життя сьогодення дуже швидко змінює реальність, ціннісні орієнтири й у такому вирі подій зникає впевненість у завтрашньому дні, у правильному виборі професії, знижується самооцінка педагога, втрачається зацікавленість у роботі,

нівелюється творчий підхід до навчання, а відповідно і знижується рівень педагогічної майстерності. Тому, як результат постає проблема професійного вигорання.

Професійне вигорання так, або інакше дотичне усіх, хто працює в соціальній сфері: викладачів, психологів, медиків. Симптоми в них одні, але проявлятися можуть по-різному. У викладачів – це черствість, загнаність у певні рамки. Одноманітність викладання навчальної програми, яка вичитується з року на рік, призводить до втрати внутрішньої творчості, бажання розвиватись, бути ширшим, давати більше студентам. Викладача в таких випадках нього переслідує постійна втома на фізичному та емоційному рівнях, він перестає «горіти» своїм предметом. Проявляється незацікавленість у роботі, яку відчують діти, постійне бажання відпочивати.

Емоційному вигоранню піддаються не тільки люди зі стажем. Серед молодих викладачів є відсоток таких, які не справляються з такого роду навантаженням і як результат – відбувається зміна професійної діяльності. У таких випадках викладач не може знайти взаємодію зі студентами, його перестають чути, розуміти, що зі свого боку, у свою чергу призводить до розчарування й невпевненості.

У результаті такого роду стресів у людини може розвинути негативне сприйняття світу: усе погано, ніякого позитиву в принципі не буває, всі люди злі, підлі, вас завжди надурять. Ти розумієш, що немає в цієї людини жодної радості в житті, вона собі їх не дозволяє. І, на жаль, це стає життєвою позицією.

Мелітопольське училище культури готує фахівців творчих спеціальностей. А творчу особистість може сформувати лише творча особистість, випустити в доросле життя митця може лише митець. Ключовою проблемою в цьому контексті є розвиток педагогічної майстерності викладача з огляду на творчий профіль навчального закладу, де студенти засвоюють не тільки матеріал загальноосвітніх предметів шкільної програми, а й опановують творчі професії. У нашому навчальному закладі навчаються діти, які вже обрали для себе певний напрямок творчого розвитку. Вони мають розвинуте образне мислення, особливі здібності, нахили й таланти. Педагог такого закладу є водночас звичайним викладачем і творчим майстром, тому від рівня його педагогічної майстерності залежить подальша доля майбутнього фахівця, його творчі успіхи і зростання. У розвитку педагогічної майстерності викладача училища культури може допомогти технологія колективних творчих справ, яку взято за основу тренінгового заняття.

У вирішенні цих завдань допоможуть тренінгові технології, що належать до інтерактивних технологій навчання, оскільки робота може здійснюватися у великих і малих групах викладачів, а основними принципами є спілкування, дискусія, порозуміння, спільний пошук.

Основна мета тренінгових занять – набуття нових навичок, удосконалення наявних, що дозволить більш ефективно здійснювати педагогічний процес.

Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресирувати». Тренінг – це одночасно й цікавий процес пізнання себе та

інших, і спілкування, й ефективна форма опанування знань, й інструмент для формування умінь і навичок та форма розширення досвіду.

Педагогічний тренінг – це засіб впливу на особистість педагога, орієнтований на застосування активних методів групової діяльності для розвитку професійної компетентності.

Члени тренінгової групи можуть проявляти і виражати різні емоції, переживати безліч почуттів, брати або не брати участь у розв'язанні власних ситуацій, ставати учасниками ситуацій інших членів групи. У будь-якому разі це можна розглядати як набуття особистого досвіду, розвиток особистості. До того ж, чи успішний був учасник тренінгу чи ні, він уже не може жити, як раніше, оскільки в нього з'явився новий досвід. Усвідомлення й розуміння себе або ситуації може з'явитися пізніше – це, так званий, тренінговий ефект. Він може настати й через досить великий проміжок часу. Прогнозування у цьому разі неможливе. Як тренінговий ефект, можуть з'явитися нові стереотипи поведінки, підвищена сенсорна чутливість, образливість, залежність від тренінгу тощо.

Психологічні тренінги характеризуються великою різноманітністю й можуть бути класифіковані за різними критеріями.

Залежно від мети, тренінги можна розташувати як тренінги конкретних умінь (мета їх – вироблення поведінкових навичок) і тренінги особистісного зростання (у їх основі – створення умов для саморозвитку учасників, розвитку здібностей рефлексії, підвищення відкритості до нового досвіду). У тренінгах конкретних вмінь опора робиться на зовнішній, поведінковий ефект, який згодом може викликати і зміни особистості. А у тренінгах особистісного зростання – основний ефект спостерігається у внутрішньому плані – спочатку відбуваються внутрішні особистісні зміни (самооцінка, мотивація, ціннісні орієнтації й тощо), а потім, як наслідок, може змінитися й поведінка.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасники якої за допомогою модератора тренера включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15–20 осіб, саме така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей. Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються колом або півколом – це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість кожному бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання в тренінговій групі, – це правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; увічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; «стоп»; «піднята рука»; зворотний зв'язок

Відповідно розрізняються і критерії результативності тренінгів — у першому випадку вони переважно об'єктивні (рівень розвитку тренуваних умінь), у другому — суб'єктивні, отримані шляхом самозвітів учасників про те, що дали їм особисто тренінги. Тому розрізняються і критерії їхньої результативності.

Для оцінки тренінгу, як процесу, необхідно з'ясувати емоційний стан учасників (комфортність), оцінку форм тренінгу учасниками, «сильні» і «слабкі» блоки (інформаційні й ігрові). Крім того, існують позитивні критерії ефективного тренінгу. Їх фіксація дозволяє тренерів або учасникові групи оцінити результативність тренінгу. Ці критерії можуть служити і критеріями оцінки роботи тренера, його рефлексії. Виділимо критерії ефективного тренінгу, що найчастіше спостерігаються в навчально-методичній літературі:

1. Зниження егоцентричних позицій у поведінці учасників.
2. Загострення соціальної чутливості (зниження комунікативних бар'єрів у ставленні до інших людей).
3. Послаблення дії захисних механізмів (менше страху подолання стереотипів, більше саморозкриття).
4. Підвищення почуття відповідальності за свої слова і вчинки.
5. Об'єктивізація поведінки учасників. У кожного підвищується адекватність самооцінки і взаємооцінки.
6. Актуалізація творчого потенціалу учасників.
7. Виникнення суб'єктивного відчуття легкості наприкінці заняття і всього курсу.
8. Розвиток самодостатності групи.
9. Підвищення ефективності групової роботи.

Здатність тренера визначити згідно з цими критеріями ефективність своєї діяльності й роботи групи загалом є його професійно важливою якістю. Виявлені помилки в роботі можуть служити предметом рефлексії тренера або бути винесені на обговорення в групі. У будь-якому разі це може служити джерелом підвищення професіоналізму тренера.

Тепер можна визначити критерії ефективності тренінгу і причини її відсутності. У загальному вигляді на питання про ефективність відповісти легко: тренінг ефективний тоді, коли клієнт достатньою мірою освоїв діяльність, заради якої він і прийшов на тренінг. Але тут виникають два нових питання: «Що означає «освоїв»? і ««Достатньою» з чийого погляду?»

Для визначення критеріїв «освоєння» порівнюємо професіонала в якій-небудь діяльності й початківця. Найголовніше, чим вони відрізняються один від одного, це досвід — він величезний у першого й незначний у другого. Отже, по-справжньому освоїти діяльність означає — набути необхідного для її виконання досвіду.

Проведений аналіз дозволяє визначити психологічну структуру досвіду. Вона включає такі три підструктури: підструктура уявлень — професіонал, порівнюючи з новачком володіє повною і внутрішньо несуперечливою системою необхідних для

виконання даної діяльності уявлень; підструктура суб'єктивних відносин – професіонал володіє адекватною меті й завданням діяльності системою суб'єктивних відносин (професійних цінностей, сенсів, установок, диспозицій, мотивацій і тощо); підструктура умінь – у професіонала краще сформовані конкретні навички, він володіє великою кількістю різноманітних стратегій діяльності і гнучкіший у їхньому застосуванні, нарешті, він багато пережив – його мало що може здивувати, і він ніколи не розгубиться.

Оцінку ефективності тренінгу можна здійснити за такими методиками як опитування учасників, анкетування, спостереження, тестових опитувань.

Усну форму опитування застосовують у групах особистісного зростання як запитання тренера до всіх учасників групи: «Що ви зараз відчуваєте?», «Які зміни відбулися з вами на тренінгу?», «Що здається незавершеним?», «Як ви будете використовувати результати тренінгу в повсякденному житті?».

При проведенні анкетування заздалегідь готується перелік питань, що записують і на які учасники дають відповіді після закінчення тренінгу. Бажано, щоб анкета складалася з відкритих та закритих питань, що дозволить тренеру одержати повну інформацію. Варто попросити учасників тренінгу давати відповідь на кожне питання, не пропускаючи жодного.

Крім того, письмове опитування можна проводити у вільній формі: «Напишіть свої враження від тренінгу». Також можна і в структурованій, до якої належить самооцінка учасників щодо навичок, отриманих на тренінгу, та оцінка тренінгу як такого.

Одним з актуальних методів перевірки ефективності проведення тренінгу з педагогічними працівниками може бути і спостереження. Організоване спостереження за учасниками дає великий обсяг інформації про успішність тренінгу. Тренер може звернути увагу на особисті реакції та стратегії учасників, групову динаміку, якщо розвиток групи був одним із завдань, на зацікавленість групи.

Ефективно провести і тестові опитування. Є три типи тестових завдань: письмові тести, тести на перевірку знань; психологічні тести, спрямовані на дослідження змін у психічному стані учасників; тестові завдання у вигляді вправ, які неможливо виконати, не набувши необхідних навичок.

Цікавим є метод «Панельне інтерв'ю – вихід»: упродовж деякого часу (4 – 6 місяців) після закінчення тренінгу проводяться дослідження, мета яких – з'ясувати, як інформація й навички, отримані на тренінгу, вплинули на формування моделі безконфліктної поведінки учасника. Якщо це корпоративний тренінг, то можна з'ясувати, як він вплинув на діяльність педагогічного колективу.

За допомогою методу «Фокус-групи» також можна відповісти на всі питання «Панельного інтерв'ю-виходу», проте «фокус-група» є обговоренням, на яке запрошуються всі учасники тренінгу. Але, якщо в «панельному інтерв'ю» ланцюжок питань повинен виявити в респондента його оцінку тренінгу, то фокус-група збирається для обговорення тем і проблем, яким був присвячений тренінг; про це

учасників сповіщають заздалегідь. Обговорення проходить у вільній формі, тому цей метод більш прийнятний, ніж «панельне інтерв'ю».

Ефективність тренінгу багато в чому залежить від того, наскільки великий арсенал засобів має тренер для досягнення тієї або іншої мети. Перший крок під час гри вибору і засобів – це вибір методичного прийому (групові дискусії, рольові ігри, психодрама, психогімнастика).

Критеріями ефективності тренінгу особистісного зростання можуть виступати: власні відчуття і висновки; слова учасників на останньому тренінгу; дзвінки, листи, зустрічі після тренінгу, під час яких люди розповідають про ті зміни, які відбулися з ними і в їхньому житті; реклама тренінгів колишніми учасниками, повторний прихід на тренінг, зростання популярності тренінгів і прихід у групу «потрібних учасників» (тобто люди приходять саме ті, кому адресований тренінг, і саме за тим, що ти можеш їм дати); починають впізнавати на вулиці; особистісний розвиток самого тренера, його самореалізація й рівень задоволення життям.

Отже, тренінг вважається ефективним тоді, коли він досяг поставленої мети. Тому дуже важливо під час підготовки тренінгу чітко усвідомлювати його кінцеву мету й завдання, які потрібно розв'язати для її досягнення. Кожне заняття тренінгу – це окрема сходинка, в основі якої закладено технологію колективних творчих справ. А цілий цикл правильно підібраних і скомпанованих тренінгів допоможе спонукати педагогів до розуміння необхідності постійної самоосвіти, саморозвитку, самовдосконалення; розвиток впевненості в правильному виборі професії, у необхідності спілкування; стимулювання творчої праці; підвищення професійного рівня; активізацію творчого потенціалу.

Тренінгові технології – це найсучасніша методика навчального процесу, яка дає змогу залучати педагогів до творчої співпраці, активізувати їхнє ставлення до набуття знань, умінь і навичок за короткий час. Безумовно, роботу за тренінговою технологією необхідно вдосконалювати, розвивати. Але чим ефективніше ми будемо запроваджувати цю форму навчання, тим якісніше в педагогів сформується уявлення не лише про педагогічну майстерність і її провідну роль, а й переконання в необхідності її розвитку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мельник Ю.Б. Упровадження соціально-педагогічної технології формування культури здоров'я // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – №3 - 2009.
2. Пометун О. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід [Текст] : метод. посібн. / О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2002. – 135 с. – (Сучасній школі – демократичну освіту)
3. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / За заг. ред. проф. І.Д. Звереві. – К.: Центр учбової літератури, 2008 – 336 с.
4. Штепа О.С. Тренінг «Актуалізація особистісної зрілості» // Практична психологія та соціальна робота. - № 2. - 2005. - С. 42-46