

Ім'я користувача:
Полтавський інститут економіки і права Полтавськи...

ID перевірки:
1014113637

Дата перевірки:
28.02.2023 08:58:36 EET

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
28.02.2023 08:59:22 EET

ID користувача:
100011298

Назва документа: Магістерська Домашенко В

Кількість сторінок: 72 Кількість слів: 15936 Кількість символів: 124028 Розмір файлу: 1.04 MB ID файлу: 1013855540

33% Схожість

Найбільша схожість: 10.5% з Інтернет-джерелом (<https://xreferat.com/117/48-1-funkc-ya-motivac-trudovo-d-yal-nost-k...>)

32.9% Джерела з Інтернету

145

Сторінка 74

0.87% Джерела з Бібліотеки

18

Сторінка 76

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

3

ЗМІСТ

ВСТУП

- РОЗДІЛ I Теоретичне обґрунтування професійного самовизначення як соціальної проблеми
- 1.1. Професійне самовизначення та кар'єрні уявлення старшокласників
 - 1.2. Наукові теорії самореалізації та самоактуалізації особистості
 - 1.3. Мотиваційний аспект в структурі самовизначення особистості

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I.

- РОЗДІЛ II Теоретичні основи реалізації професійного самовизначення у контексті життєдіяльності старшокласників
- 2.1. Характеристика професійних намірів шкільної молоді
 - 2.2. Фактори впливу на професійне самовизначення молоді
 - 2.3. Особливості здійснення профорієнтаційних заходів у закладах освіти.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

- РОЗДІЛ III Емпіричне дослідження «Аналіз уявлень сучасної молоді про майбутню професію»
- 3.1. Програма дослідження
 - 3.2. Аналіз результатів дослідження

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

У зв'язку зі змінами, що відбуваються в економічній, соціальній, політичній, духовній сферах нашого суспільства, найскладніше проходить процес соціалізації підростаючого покоління. Соціалізація – це безперервний процес, який триває все життя. Сьогодні на стадії дотрудової соціалізації молода людина стикається з серйозними проблемами. Саме на цій стадії, у період юнацької соціалізації, проходить процес вибору професії – вибору, по суті, життєвого шляху, вибору долі, тому завдання дотрудової соціалізації стають найбільш значущими, проблема їх вирішення загострюється.

Становлення й розвиток України як самостійної держави з ринковою економікою висунули перед загальноосвітньою школою низку спеціальних завдань, обумовлених необхідністю підготовки підростаючого покоління до життя та професійної діяльності в нових соціально-економічних умовах. Їхнє успішне розв'язання передбачає активізацію розробки теоретичних і практичних аспектів проблеми професійного самовизначення та професійної орієнтації молоді [5, с. 27].

Сучасні дослідження з проблеми профорієнтації концентруються за певними напрямками: методологія профорієнтації (Є.Климов)[31, с.91], розробка системного підходу (В.Сахаров), умови здійснення системи профорієнтації як дидактичної структури забезпечення самооцінного інструментарію школярів (Б.Федоришина), теорія мотивації професійного вибору (Є.Павлютенков), культурологічні аспекти в процесі підготовки учнів до свідомого вибору професії (Г.Шевченко) та інші [27, с. 85].

Таким чином, на сучасному етапі одним з основних завдань є професійна орієнтація в поєднанні з підготовкою молоді до трудової діяльності в умовах ринкової економіки, формування в підростаючого покоління відповідних мотивацій до праці, свідомого планування й вибору роду майбутньої професійної діяльності й форми зайнятості з урахуванням особистісних інтересів, стану здоров'я, індивідуальних особливостей, а також вимог професій і ринку праці[17, с. 7].

У сучасних суспільно-економічних відносинах в умовах України дедалі частіше при професійному виборі на перше місце виходять зовнішні чинники соціального впливу, такі як: можливість працевлаштування, престижність професії, можливість матеріального забезпечення та інші [72, с.5]. Проте, при цьому далеко не завжди враховуються суб'єктивні чинники, а саме відповідність професійного інтересу, здібностей, схильностей самої особистості. Отже гіпотезою є те, що найбільш ефективне формування професійних стратегій молоді буде відбуватися при взаємодоповненні соціальних чинників та суб'єктивних факторів особистості. Проте, з нашої точки зору, в сучасній науковій літературі недостатньо вивчені соціальні очікування щодо здійснення професійного вибору з боку самих учнів, та тих осіб, які здійснюють профорієнтаційну діяльність в освітніх закладах.

Об'єктом нашої магістерської роботи є цілісний процес формування професійних стратегій у випускників сучасних шкіл.

Предметом нашого дослідження є два аспекти професійного самовизначення, тобто професійні сподівання школярів та їх реалізація у профорієнтаційній роботі представниками закладів освіти різного рівня.

Метою дослідження є вивчення мотиваційного аспекту професійних стратегій школярів та розробка рекомендації щодо організації роботи з шкільною молоддю.

Відповідно до сформуваної гіпотези нами окреслено ряд ДОСЛІДНИЦЬКИХ задач:

1. Теоретичне вивчення проблеми професійного самовизначення як соціальної проблеми.
2. Вивчення значення мотиваційного аспекту в структурі самовизначення особистості.
3. Створення програми дослідження професійних стратегій випускників та уявлення про них представниками різних закладів освіти.

4. Проведення соціологічного дослідження професійних стратегій випускників шкіл, голів приймальних комісій вищих навчальних закладів та педагогів з виховної роботи шкіл.
5. Розробка рекомендацій щодо організації роботи з шкільною молоддю, з врахуванням особливостей їх професійних стратегій.

Теоретико-методологічною основою магістерської роботи є філософські, соціологічні та психолого-педагогічні концепції професійного самовизначення (В.М.Бехтерев, А.Ф.Кларк, С.Я.Батишева, В.І.Івашенка, Є.О.Климова, Г.С.Костюка, В.М.Мадзізова, Є.М.Павлютенкова, В.О.Полякова, В.В.Серікова, В.О.Сухомлинського), професійної орієнтації школярів (В.Адамс, С.Векслер, М.Вудкок, Н. Гібберс, Д.С'юпер, М.Сакуяма, Е.Фромм, С. Фукуяма, Л. Яокка), теорій мотивації (А Маслоу, К.Годжерс Девіда Мак Клелланда), професійних здібностей та можливостей їх розвитку (Б.М.Теплов, А.В.Степанов, В.І.Кириєнко).

Методи дослідження використовувалися на двох рівнях, що дозволило отримати достатньо об'єктивну інформацію з обраної проблеми:

- на теоретичному рівні: загальнонаукові методи (історичний, порівняльний аналіз літератури; хронологічний метод; аналіз і синтез фактів, теоретичних ідей), парадигмальний метод (визначення загальних теоретичних засад досліджуваної проблеми);
- на емпіричному рівні: порівняльний метод (установлення подібності та відмінності мотиваційних аспектів самовизначення особистості з боку старшокласників та експертів, які займаються пофурієнтаційною роботою у закладах освіти), метод анкетування, експертного дослідження, статистичні методи (обробка отриманих даних і встановлення достовірності результатів експериментальної роботи).

Теоретична новизна роботи полягає у комплексному дослідженні професійного самовизначення старшокласників як соціальної проблеми

Практична новизна магістерської роботи полягає у тому, що на основі результатів дослідження була розроблена комплексна програма для організації

роботи зі шкільною молоддю, з врахуванням особливостей їх професійних стратегій, спрямований на розвиток та формування професійної мотивації.

Робота складалася з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних інформативних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНИЙ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

1.1. Професійне самовизначення та кар'єрні уявлення старшокласників

На всіх етапах розвитку суспільство піклувалося про передачу підростаючому поколінню професійного досвіду. З розвитком виробництва підвищувалися вимоги до працівників, що потребувало врахування їх уподобань і природних дарувань при профвідборі.

Ще в 1575 р. іспанський лікар і філософ Х. Уарте стверджував, що для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тої професії, яка найбільше підходить до його дарувань, королю слід було б виділити уповноважених людей значних розуму і знань, які відкривали б у кожного його дарування ще в дитячому віці, змушували б його обов'язково вивчати ту галузь знань, яка йому підходить, і цим самим не допускали б випадкового профвибору[49, с.18].

На межі ХХ ст. професійна орієнтація інституалізувалася. Американський учений Р. Парсонс уперше організував у Бостоні спеціальне профорієнтаційне бюро і видав наукову працю «Вибір професії».

У нашій країні профорієнтаційну роботу почали вести в 20-ті рр. Уже у 1934 р. у СРСР нараховувалося 86 бюро, основним завданням яких був професійний підбір вступників до вищих навчальних закладів.

Проте в 70—80-х рр. зростала актуальність профорієнтаційної роботи в Україні. В промислових центрах, на великих підприємствах почали створюватися профорієнтаційні міжвідомчі ради, кабінети, лабораторії і профконсультпункти. Центральне місце в системі профорієнтації відводилося виробничим колективам, де профорієнтаційна робота мала вестися в трьох напрямках: профінформація, профконсультація і профвідбір. Усю профорієнтаційну роботу на підприємстві очолювала рада з профорієнтації і виробничої

адаптації, яка вирішувала організаційні та методичні питання з профорієнтації школярів, пропаганди певних професій[24, с.64].

Правильний вибір професії значно сприяє успішності трудової діяльності, розвитку творчої активності і задоволеності працею. Професія (від лат.— офіційно забезпечене заняття, фах) — сталий різновид трудової діяльності, що потребує наявності певної сукупності теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання та досвіду роботи. Виникли професії в результаті поділу та кооперування праці. Поглиблення професійного поділу зумовило появу спеціальностей як різновиду трудової діяльності в межах певної професії. Нині відбувається як подальша спеціалізація (диференціація) праці, так і її універсалізація (інтеграція професій) [36, с.19].

Потрібно сказати, що професійне самовизначення — це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини[54, с.54].

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії). Вирішення цієї проблеми можливе у двох напрямках:

- 1)формування особистих намірів та інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства;
- 2)приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації.

Рішення про вибір нової професії може виникати впродовж всього періоду активної трудової діяльності людини. Проте найбільш важливим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вплив на вибір професії після закінчення школи, в період самовизначення, становлення особистості. Процес становлення нового в суспільному житті, так само як і розвиток особистості, не проходить рівномірно поступально.

Являючись основною ланкою життєвого самовизначення, трудове самовизначення тісно пов'язане з визначенням молодими людьми свого місця у сфері трудової діяльності, питаннями вибору роду діяльності, професії, спеціальності[49, с.26-30].

Особистість, яка стоїть в процесі трудового самовизначення перед вибором, з однієї сторони, враховує сукупність об'єктивних суттєвих умов, які визначають можливості її вибору, а з іншої сторони, виходить із власних ціннісних орієнтацій.

Частина молодих людей, закінчивши школу, реалізує на практиці свої особисті плани, інша частина – не досягає своїх цілей, і їх плани залишаються нереалізованими. Відповідно, на післяшкільному етапі трудового самовизначення для тих, хто досягнув мети, пошук можна вважати таким, який відносно закінчився, а для тих, хто їх не досягнув, він буде продовжуватись. І ця частина випускників стикається з необхідністю коректування життєвих планів.

Це характеризує пошуковий період як серйозний етап трудового самовизначення молоді, який потрібно розглядати як об'єктивну реальність і сприймати упушення цього періоду як неминучі.

В цілому процес трудового самовизначення передбачає: по-перше, активну, творчу участь особистості у всіх основних видах соціальної діяльності, вибір у кожному з цих видів діяльності конкретних занять, які в найбільшій мірі відповідали б індивідуальним здібностям і суспільним потребам; по-друге, формування внутрішньої потреби у добросовісному виконанні кожного виду соціальної діяльності; по-третє, активну самореалізацію особистості, яка прагне до максимального використання своїх здібностей і можливостей[58,с.27].

Трудове самовизначення особистості не можна розуміти як дію, до якої людина готується все життя і, здійснивши яку, вона може вважати себе повністю реалізованою. Це – частина життєвого шляху людини, важлива ланка у безперервному ланцюгу актів її самореалізації. Тому проблема трудового самовизначення, діалектика його цілей і засобів – одна із основних проблем свідомої побудови життя. Трудове самовизначення являється, з одного боку,

важливою складовою частиною цього процесу, умовою повноцінної самореалізації особистості, з другого – підсумком, який складає для індивіда і суспільства самостійну цінність.

У процесі трудової діяльності кожна людина намагається виявляти активне відношення до праці, досягаючи при цьому кар'єрного росту у тій чи іншій сфері. До неї людина спонукається різними потребами, інтересами, схильностями, почуттями, свідомістю боргу, відповідальністю, що виступають у якості мотивів; характеризується визначеними засобами, за допомогою яких вона здійснюється. Трудова діяльність припускає наявність у людини певних знань, умінь і навичок, що у свою чергу збагачуються, розвиваються безпосередньо в процесі самої трудової діяльності[15, с.84].

Термін "кар'єра" увійшов до наукового обороту з буденної свідомості. У найбільш загальному розумінні це швидке і успішне просування в суспільній, службовій, науковій і іншій діяльності [72,с 42] В "Словнику російської мови" С. Ожегова поняття "кар'єра" трактується так: "шлях до успіхів, видного положення в суспільстві, на службовому терені, а також саме досягнення такого положення" [54,с. 24], В науковій літературі термін "кар'єра" уживається як в широкому, так і у вузькому сенсі. Ширше тлумачення поняття кар'єри як загальної схеми життя, що складається з епізодів і подій [75, с.18], включає не тільки просування по службі, але і всі значні зміни життєвого шляху взагалі. Разом з цим : зарубіжні соціологи використовують цей термін і у вузькому розумінні: "кар'єра — це передбачений шлях по ступенях бюрократії" [50, с.450]. Деякі вітчизняні соціологи розглядають кар'єру як сукупність займаних людиною місць, визначених за ранговою шкалою [28, с.15]. У більшості визначень соціологів кар'єру представлена у вигляді моделі, схеми переміщення індивідів з нижчестоячих суспільних позицій на вищестоящі. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри, "перш за все ми стикаємося з мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених ступенів в будь-якій ієрархічній системі, яке ми називаємо особистою кар'єрою" [87, с. 205]. У розуміння кар'єри Я. Щепанський включає

проходження індивідом ієрархічних ступенів "престижу", "доходу", "влади" і т.д.

В цьому випадку помітно зайве "звуження" розуміння кар'єри: вона трактується лише як просування працівника в результаті підвищення його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішої праці [865, с. 42]. Подібне трактування кар'єри як би "маскувало", приховувало наявність ієрархічної соціальної структури радянського суспільства, відволікало увагу людей від породження авторитарного режиму — номенклатурної кар'єри [35, с. 133-140]. У сучасній соціологічній літературі закріпилося тлумачення кар'єри як просування людини по ступенях виробничою, майновою, соціальною, адміністративною або іншій ієрархії [79, с.47], розгляд її як послідовності занять, що виконуються індивідом впродовж його трудового життя [36, с.72].

Термін "трудова кар'єра" у вітчизняній літературі розуміється як в широкому, так і у вузькому сенсі. У широкому розумінні трудова кар'єра ототожнюється з індивідуальним трудовим шляхом працівника, тобто переліком всіх займаних їм робочих місць і вказівкою часу перебування на кожному. Вужче (а разом з тим змістовне) розуміння трудової кар'єри пов'язане з уявленням про узагальнену модель шляху, який проходить працівник не між конкретними місцями, а між групами вертикально ієрархізованих місць, що розрізняються соціально-економічною цінністю. Процеси трудової мобільності і формування індивідуальних кар'єр тісно взаємозв'язані. Більш того, вони є як би окремими проєкціями одного і того ж об'єкту, відмінність між якими визначається характером вирішуваних наукових завдань. І процес трудової мобільності, і сукупність трудових кар'єр, що реалізуються в суспільстві, формуються з індивідуальних трудових переміщень. Але якщо в першому випадку об'єктом аналізу виявляє є сукупність переміщень, що здійснюються всіма працівниками в певний відрізок часу, то в другому — сукупність переміщень індивіда (або групи) протягом трудового шляху. На відміну від економістів соціологи основну увагу зосереджують перш за все на таких

моментах: переміщеннях індивідів; шансах на кар'єру; факті її усвідомлення; цілях; мотивах трудової кар'єри, а економічні явища аналізують як чинники формування трудових кар'єр.

На відміну від економістів соціологи основну увагу зосереджують перш за все на таких моментах: переміщеннях індивідів; шансах на кар'єру; фактів її усвідомлення; цілях; мотивах трудової кар'єри, а економічні явища аналізують як чинники формування трудових кар'єр. Розглянуті тлумачення терміну "трудова кар'єра" дозволяють продовжити дослідження, спираючись на розуміння трудової кар'єри, що превалює в соціології, як послідовності займаних індивідом робочих місць в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства, а також процесу переміщення працівника з нижчестоячих позицій на вищестоящі. У соціологічній літературі використовують аналогічно терміни, що розуміються, "просування по службових сходах", "професійно-кваліфікаційне просування", "професійне зростання" і ін. [55, с. 22].

В той же час у вітчизняній соціології дослідження суті трудової кар'єри стримувалося, і перш за все із-за заперечення по ідеологічних міркуваннях загально визнаної в світовій соціології теорії соціальної мобільності П. Сорокіна. При цьому з досліджень кар'єри виключалася її методологічна основа. Лише останніми роками разом з іншими зникають і ці "білі плями" в соціологічних знаннях [73, с.30-32]. Тим самим створюється можливість з'ясувати суть поняття "кар'єра" як показник індивідуальної соціальної мобільності і досліджувати особливості її прояву в трудовій мобільності.

Заслуга П. Сорокіна у сфері дослідження соціальної мобільності полягає в тому, що разом з мобільністю окремих осіб він надавав велике значення так званій груповій мобільності. Як індивідуальну, так і групову мобільність П. Сорокін розглядав в трьох аспектах: економічному, політичному і "по роду занять". При цьому під економічною мобільністю він розумів зміну рівня доходів, під політичною — зміна ступеню "доступу до влади", а під мобільністю "по роду занять" — зміну професії.

Диференціація сукупності людей (населення) на класи в ієрархічному ранзі розуміється як соціальна стратифікація. Вона може бути представлена такими основними тісно взаємозв'язаними формами: економічною, політичною і професійною, що складає, на наш погляд, теоретичну передумову для припущення про взаємозв'язок різних видів індивідуальних кар'єр. Крім того, зазвичай представники вищого шару в одній з форм стратифікації (наприклад, економічною) належать до такого ж шару і в інших формах (політичною і професійною). Це відноситься і до нижчих шарів. Як видимий, успіх (або неуспіх) в просуванні індивіда не буває одновимірним. Як правило, він охоплює декілька форм стратифікації, хоча "набір" і пріоритети успіху у кожного свої.

Важливими для дослідження трудової кар'єри представляються виводи П. Сорокіна про дві основні форми професійної стратифікації: ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація) і стратифікації усередині кожного професійного класу (внутрішньопрофесійна стратифікація). Основою міжпрофесійної стратифікації є дві умови:

- важливість заняття (професії) для виживання і функціонування групи в цілому;
- рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків. Соціально значущими вважаються професії, пов'язані з функціями організації і контролю групи[82, с.67].

Професійні групи, що здійснюють базові функції соціальної організації і контролю, поміщені в центрі "двигуна суспільства". Їх професіональніша робота полягає у виконанні функцій організації і контролю і в необхідному для цього вищому рівні інтелекту, в більшій привілейованій групі і у вищому ранзі, який вона займає в міжпрофесійній ієрархії, і навпаки. Оскільки рівень інтелекту індивіда залежить від рівня освіти, то, мабуть, від цього залежатиме також трудова кар'єра. Переходячи до внутріпрофесійної стратифікації, слід зазначити, що вона носить характер внутрішньопрофесійної ієрархії.

Верхній шар в цій стратифікації займають підприємці або господарі, економічно незалежні в своїй діяльності, яка повністю або частково полягає в

організації і контролі власної "справи" і своїх службовців. Другий шар — службовці вищої категорії: директори, менеджери, головні інженери і т.д. Їх роль полягає в організації "ведення справи"; за інтелектуальну працю вони отримують відповідну заробітну плату. Третій шар — наймані робочі; праця їх цінується дешевше, оскільки він переважно фізичний. Переміщення працівника з одного шару в іншій є індивідуальною трудовою мобільністю як одну з складових соціальної мобільності[49, с.25].

Залежно від інтенсивності і загальності горизонтальної і вертикальної мобільності суспільства можуть мати певний тип стратифікації:

– закритий, коли "перетинки", що розділяють шари, практично непроникні, а вертикальні переміщення індивідів відсутні;

– відкритий, коли "перетинка між шарами дуже тонка, з великими отворами для переходу з одного поверху на іншій" [73, с.31]. Відповідно вертикальна мобільність в цьому випадку інтенсивна і носить загальний характер. Великі маси людей переміщуються з одного "соціального поверху" на іншій як би по широких "сходах". Звернемо увагу на виділення П. Сорокиним каналів вертикальної циркуляції, по яких "дозволено індивідам переміщатися вгору або вниз з одного шару в іншій". Разом з "сходами" до цих каналів він відносить і "ліфти", що відображає різну швидкість подолання відстаней між "поверхами".

А трудова кар'єра в цьому контексті може розглядатися як окремий випадок соціальної мобільності, а саме як індивідуальна професійна (трудова).

В зв'язку з цим розглянуті закономірності і сутнісні характеристики явища соціальної мобільності (і її професійною складовою зокрема) як родового поняття служать методологічною основою для з'ясування суті трудової кар'єри. Трудова кар'єра як індивідуальна трудова мобільність. У соціологічних дослідженнях трудова кар'єра вивчається або як чинник або функція певних соціальних процесів і явищ, або як самостійний об'єкт дослідження. У соціологічних дослідженнях крім економічного аспекту трудова кар'єра розглядається під кутом зору соціального положення індивіда, його ціннісних орієнтації, оцінок ним своєї ролі як члена суспільства, тобто центр тяжіння

дослідження переноситься на особисті інтереси або інтереси різних підрозділів індивідів.

Більшість соціологів розглядають трудову кар'єру як індивідуальну трудову мобільність, тобто переміщення працівника з одного робочого місця на інше в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства [74, с.43]. Безпосередньо ієрархія робочих місць базується на їх соціально-економічній неоднорідності і є результатом певного рівня розвитку суспільного розподілу праці. В той же час підходи до вивчення трудової кар'єри індивідів можуть бути різні:

- вивчення кар'єри індивідів, що викликається зміною якості і кількості робочих місць;
- вивчення кар'єри індивідів з позицій їх мотивів, цінностей, процесу ухвалення рішення про зміну робочого місця. Доцільні дослідження, об'єднуючі обидва підходи.

З одного боку, кар'єра є процесом переміщення індивіда в результаті невідповідності робочих місць і робочої сили індивіда [49, с.28]. Адаптація — складова механізму зміни робочого місця. Дійсно, кожне просування по ступенях трудової кар'єри пов'язане з освоєнням нової трудової ситуації, адаптацією до неї. Відповідно ситуація розриву починається з дезадаптації (антиадаптації), тобто ослаблення зв'язків працівника з робочим місцем. Мабуть, адаптивний механізм входить до складу соціальних механізмів здійснення трудової кар'єри.

З іншого боку, дослідження кар'єри пов'язане з вивченням сфери ухвалення рішення про трудове переміщення починаючи з моменту виникнення у індивіда бажання цієї зміни. Такий стан визначається як потенційна мобільність, тобто схильність до руху, прагнення до зміни соціального положення. Під потенційною вертикальною мобільністю індивідів розуміється схильність, бажання, прагнення до переходу на робочі місця вищого рангу. Фактична трудова кар'єра означає реалізацію дії, потенційна — прагнення до неї. Розглядаючи трудову кар'єру як процес, ми маємо на увазі взаємодію всіх

елементів, що беруть участь в нім, у тому числі і прагнення зробити кар'єру, яка визначається спрямованістю особи і відношенням її до праці і робочого місця.

В цілому ж трудова кар'єра є історія трудової діяльності індивіда, яка, окрім таких обов'язкових елементів, як об'єктивні умови для її здійснення, містить в собі і суб'єктивні умови, цілі і мотиви діяльності за умови свободи її здійснення. В зв'язку з цим певний інтерес для дослідження трудової кар'єри є механізмом добровільної зміни індивідом робочого місця. Механізм добровільного переходу схематизував безвідносно до того, яким способом реалізується рішення — суспільно організованим або індивідуальним. Міра свободи вибору робочого місця визначається сукупністю умов, представлених всіма елементами механізму: наявністю і стимулів, і обмежень переходів, і ефективністю системи інформації, і можливостями.

Даний механізм складається з трьох основних елементів:

- зовнішніх стимулів і гальм зміни робочого місця;
- індивіда і його особових характеристик;
- відносини індивіда до зміни робочого місця і акту пері ходу.

Трудова кар'єра за умови свободи вибору робочого місця направлена на здійснення мети (орієнтація і задоволення потреби індивіда). Спонуки до досягнення мети визначаються як мотиви, усвідомлені потреби і інтереси. Цілі як орієнтація діяльності відбиваються в життєвих планах. Переходи з одного робочого місця на інше можуть бути як безпосередньою потребою в зміні видів занять, так і засобом для досягнення цілей, що як відносяться до сфери праці, так і виходять за її межі[15, с.84].

Якщо задоволення окремих життєвих інтересів обмежене і потрібно віддати перевагу одним з них в збиток іншим, а ці інтереси так чи інакше пов'язані з вибором варіанту (займати робоче місце чи ні), регулятором ухвалення рішення зрештою є ціннісні орієнтації особи, які відносно стійкі і соціально обумовлені, тоді як оцінки, мотиви рухоміші, відображають реакцію на конкретну життєву ситуацію. Бажанню змінити робоче місце передують

незадоволеність основними життєвими інтересами працівника, пов'язаними з робочим місцем, і потреба усунути їх.

Моральний стан незадоволеності роботою виникає при невідповідності установок або вимог, які людина пред'являє до своєї роботи, і ступенем їх реалізації на конкретному робочому місці. Можливі різні обставини, що викликають незадоволеність роботою, як і різна природа незадоволеності. В цьому випадку представляє інтерес незадоволеність роботою як результат невідповідності, невідповідність тим часом, що працівник має, і тим, до чого він прагне і що може отримати на робочому місці, невідповідності між досягнутим соціальним положенням і тим, до якого працівник прагне. На об'єм і напрями переміщень позитивні чинники впливають сильніше, ніж негативні. Мається на увазі, що сама по собі незадоволеність роботою не викликає рішення про перехід. Наявність робочих місць з кращими умовами роботи спонукає індивіда ухвалювати рішення про перехід. Поява вакантних робочих місць з кращими умовами може бути чинником не тільки ухвалення рішення. Поява вакантних робочих місць з кращими умовами може бути чинником не тільки ухвалення рішення про зміну робочого місця у групи індивідів, не задоволених роботою, але і виникнення незадоволеності роботою (до цього моменту не з чим було порівнювати). Для аналізу потенційної мобільності індивідів можна виділити такі стани незадоволеності робочим місцем: безвідносно до ухвалення рішення про зміну робочого місця. Незадоволеність роботою може бути викликана різними обставинами і не обов'язково, щоб вона приводила до рішення змінити робоче місце; висловлено бажання змінити робоче місце, спочатку без чіткої установки на зміну, без конкретизації нового місця. Працівник може усвідомити мотив бажаного переходу, коли ухвалено рішення або є установка залишити місце роботи і перейти на нове. У цьому стані незадоволеність роботою досягає критичної крапки і наступає як би "насичення" незадоволеності. Посилення незадоволеності робочим місцем і вибір варіанту ліквідації конфлікту супроводжуються аналізом ефективності можливої зміни робочого місця. Остаточне рішення про зміну робочого місця

чоловік приймає, зваживши все за і проти (як матеріальні, так і моральні). При цьому на індивіда впливає також здібність до наслідування суспільним шаблонам поведінки. Проте його рішення, прийняті за допомогою як наслідування, так і попереднього перебору варіантів, рідко бувають доцільними. Між ухваленням рішення про зміну робочого місця і фактом зміни існує часовий період, коли починають інтенсивно діяти гальмуючі чинники (різні обмеження). Працівники, що переміщуються по робочих місцях, проходять в основному всі стадії процесу ухвалення рішення одну за іншою. Проте почавшись, цей процес може урватися на будь-якій із стадій його дозрівання унаслідок зміни соціальної ситуації або свідомості працівника. Об'єктивно існуюча диференціація соціальних положень працівників, в основу якої покладені відмінності умов праці і життя, відіб'ється в різноманітності відносин працівників до своєї професії, роботі взагалі і її зміні зокрема. По певних наборах параметрів соціальної ситуації і соціальних груп працівників можна класифікувати з орієнтацією на рухливість, у тому числі і по вертикалі робочих місць (схильні до трудової кар'єри). При **можливому різноманітті наборів параметрів соціально-трудової ситуації можна виділити типові, найбільш значущі** обставини, що впливають на проходження трудової кар'єри, або чинники. І так, фактори ділової кар'єри — це найбільш істотні обставини, що є рушійними силами, причинами процесу трудового переміщення. До чинників трудової кар'єри відносяться: **рівень і якість освіти, зокрема спеціальної; умови первинної соціалізації індивіда; стаж роботи і придбаний досвід**[65,с.42].

Успішність кар'єри обумовлена також соціально-демографічними характеристиками особи (підлога, вік), її соціально-психологічними якостями, ціннісними орієнтаціями на просування або на стабілізацію досягнутого статусу. Не виключена дія на формування трудової кар'єри випадкових чинників (споріднені зв'язки, взаємини з вищестоящими керівниками, збіг обставин, суб'єктивні думки окремих осіб). У дослідженні кар'єри застосовують різні підходи до угруповання її чинників. Найбільш загальний підхід полягає у виділенні об'єктивних чинників — можливостей, що надаються суспільством, і

суб'єктивних, пов'язаних з обставинами життя конкретного індивіда — його здібностями, рисами вдачі, здоров'ям, сімейним станом і т.п.[63,с.15].

Виділяють наступні чинники кар'єри:

особові — психофізіологічні дані, соціально-психологічні характеристики, індивідуальні здібності, талант, що адаптивний-розвиває потенціал, рівень соціалізації;

соціально-трудова ситуація — територіальна розташована і галузева приналежність підприємства, партнерські зв'язки; місце підприємства в структурі концерну, його масштаби, організаційна структура, ієрархія робочих місць; формальні і неформальні відносини, друзі, сім'я;

ринкові — ринкові можливості підприємства, його рентабельність, управлінський потенціал команди, попит і пропозиція на ринку праці, кон'юнктура;

соціальні — пріоритети і дієвість соціальних "ліфтів" і "підйомників" соціальних переміщень (освіта, сім'я, влада, організація створення матеріальних цінностей, армія, церква, професійні асоціації). Відзначимо, що кожен чинник по-своєму впливає на темпи ділової кар'єри. Крім того, інтенсивність і пріоритети чинників різні на різних етапах кар'єри. Етапи кар'єри — це моменти, стадії процесу переміщення працівника на чергові позиції в ієрархії робочих місць. Практично всі дослідники визнають, що в процесі власної кар'єри чоловік проходить різні взаємозв'язані етапи. Найбільш спрощена версія містить чотири стадії

- попередню (відвідини школи);
- первинну (переходи з однієї роботи на іншу);
- стабільної роботи (із збереженням однієї і тієї ж роботи);
- відставки (припинення активної роботи).

Тривалість кожної стадії різна для різних людей, але більшість людей проходять через всі перераховані стадії. Соціолог В. Подмарков вважає, що між другою і третьою стадіями існує так званий випробувальний етап, протягом

якого працівник шукає першу трудову позицію і зберігає її більш менш довго (близько трьох років)

У літературі типи і види трудової кар'єри класифікують по широкому колу підстав. Залежно від кількості займаних робочих місць на про тяженні трудової діяльності: стабільна, якщо трудова діяльність обмежена одним робочим місцем; динамічна, якщо робочі місця змінювалися (або змінювалася хоч би одна з його основних характеристик, наприклад, місцезнаходження роботи). Залежно від напрямів переходів: горизонтальна, якщо перехід здійснювався між робочими місцями одного соціального рангу; вертикальна, якщо перехід здійснювався між робочими місцями різних соціальних рангів; змішана, об'єднуюча ділянки горизонтальної і вертикальної кар'єр; висхідна, якщо спостерігався перехід з робочих місць нижчестоячих соціальних рангів на вищестоячих; низхідна (реградація), якщо спостерігався перехід з робочих місць вищестоячих соціальних рангів на нижчестоячих; зигзагоподібна, така, що поєднує в собі ділянки висхідної і низхідної кар'єр.

Залежно від швидкості переходів з одного робочого місця на інше: нормальна, співвідношувана за швидкістю переходів з середнім показником професійної групи; стрімка, така, що випереджає за швидкістю переходів нормальну кар'єру в два і більше разів; бурхлива, така, що поєднує ділянки як висхідної, так і низхідної стрімкої кар'єри. Фінський дослідник П. Синисало до стабільної і нестабільної кар'єри додає ще дві [63 с.24]: припинена або така, що припиняється, включає тих, хто часто був без роботи, а періоди зайнятості у них поєднувалися з періодами безробіття; учбова, така, що включає тих, хто набуває кваліфікації або перекваліфіковується, а також вчиться на курсах підвищення кваліфікації. Характерний, що між цими видами кар'єр виявлені найбільші відмінності в пріоритетах сфер діяльності.

Так, представники учбової кар'єри основну увагу приділяють учбовій діяльності взагалі і особливо розвитку професійних знань і умінь, підвищенню загального рівня знань, культури і мистецтва, творчої діяльності. Разом з тим вони надають менше значення забезпеченню власного економічного і сімейного

стану. Для представників припиненої кар'єри характерна недооцінка розвитку професійних знань і навиків, відпочинку, ідеологічної, суспільної і політичної діяльності, тобто ті, хто не має доступу до цих видів діяльності, менше всього до них і тягнуться. Ці висновки мають практичне значення для розуміння проблем трудової кар'єри молодих людей і в Україні у зв'язку з переходом до ринкової економіки[58,с.27].

У науковій літературі зустрічається таке розрізнення видів кар'єри: професійною і внутрішньоорганізаційною [47, с.164] в значенні відповідно динамічної і стабільної кар'єри. Іноді разом з професійною розрізняють кар'єру: галузеву, якщо переміщення здійснюються між передприяттями і галузями; територіальну (міграція), якщо зміна робочого місця св'язана із зміною природно-географічного середовища.

Отже, трудове самовизначення являє собою багатовимірний і багатоступеневий процес співвідношення молодою людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації, а також з умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

Саме тому, вивчення явища кар'єри є необхідним для успішного трудового та професійного самовизначення. Адже під кар'єрою розуміють загальну послідовність етапів розвитку людини в основних сферах його життєдіяльності, зокрема трудовою, суспільною і досуговою.

1.2. Соціологічні теорії самореалізації та самоактуалізації особистості

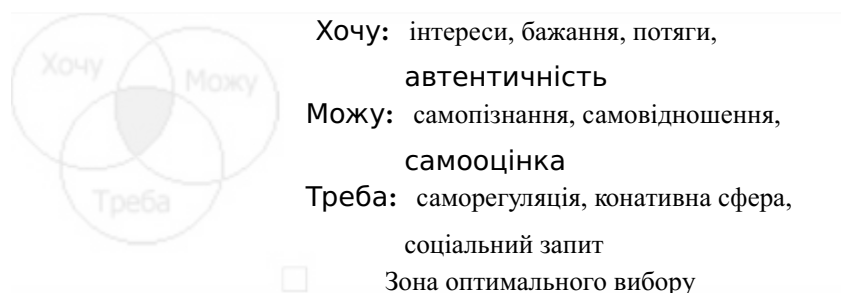
Процес самоактуалізації особистості можна розглядати як процес здійснення її потенційних можливостей згідно принципу єдності потенційного й актуального в особистісному зростанні, розробленому у вітчизняній психології Б. Г. Ананьєвим, Т. І. Артемьєвою, С. Л. Рубінштейном, Д. Н. Узнадзе та ін. Такий підхід дозволяє врахувати не лише роль соціальних умов і їх реальну дію на особистість, але й потенційні характеристики (у тому

числі й природні особливості) самої особистості, які ще не проявились. Діалектика співвідношення потенційного й актуального полягає, на думку Т. І. Артемьєвої, у тому, що “набуваючи нового, людина неминуче відмовляється від чогось старого; якісно нові утворення викликають таку ж якісну перебудову старих особистісних утворень” [3, с. 79]. Перетворення потенційних можливостей в актуальні обумовлюється як об’єктивними умовами, так і власною активністю й зацікавленістю особистості в здійсненні свого розвитку. “Сама по собі наявність об’єктивних умов, – пише Л. П. Буєва, – більш чи менш сприятливих для суспільного об’єкта, створює лише певні можливості розвитку, реалізуються ж ці можливості діяльними людьми, яким властиві свідомість і воля, що діють згідно зі своїми прагненнями, бажаннями, пристрастями. Від адекватності відображення ними умов, можливостей і потреб суспільного розвитку, від своєчасності й правильності прийняття рішення, від міри активності й цілеспрямованості в його реалізації залежать темп, рівень і характер суспільного розвитку” [11, с. 46].

Самореалізація особистості є не застиглим станом, константною точкою, що знаходиться на життєвому шляху десь між народженням і смертю, досягнувши якої, перейшовши через яку, можна зупинитись. Самореалізація – це “процес на все життя” (так говорив А. Маслоу, описуючи самоактуалізацію), а якщо і стан, то динамічний, що має на меті подальший рух і розвиток. Великим внеском у розвиток теорії самореалізації є, на нашу думку, доробок Л. О. Коростильової. Учена запропонувала структурно-функціональну модель самореалізації особистості, компонентами якої є блоки хочу, можу, треба та прийняття рішення (Мал.1). Дана модель функціонує наступним чином: при постановці життєвого завдання людина керується ведучим компонентом хочу (інтереси, бажання, потяги, автентичність), що супроводжується проявами смислоутворення. При оцінці своїх можливостей та виборі інструментальних засобів – можу (самопізнання, самовідношення, самооцінка) – на фоні смислоутворення ведучим стає смислоусвідомлення. У фазі здійснення рішення – треба (саморегуляція, конативна сфера, соціальний запит) – приєднуються і

стають ведучими (на рівні смислової регуляції) процеси смислоутворення. Це все відбувається у взаємодії із прийняттям рішення, зі смисложиттєвими і ціннісними орієнтаціями, сферами мотивацій і потреб. Причому, у значимій життєвій ситуації акценти можуть зміститися: спочатку ініціюється компонент **можу**, потім – **хочу** (з корекцією на автентичність), а далі – **треба** (з переважанням конативного компоненту). У стресових ситуаціях першими можуть активізуватись блоки **треба** й **можу** [33, с.25-26].

Мал.1



Процесу самореалізації притаманні стійкий або нестійкий характер і певна міра адекватності. “Стійкість та адекватність самореалізації як процесу та результату детермінуються використовуваними стратегіями. Такі стратегії можуть бути скеровані на здійснення як прогресивної моделі саморозвитку, так і регресивної. Уявлення про прогресивну модель може бути розширене за рахунок включення екологічного та ноосферного компонентів” [34, с. 47]. Прогресивній моделі притаманна скерованість на розвиток людиною себе, інших, соціуму, світу. У ході самореалізації людина докладає чимало зусиль з метою розкриття своїх потенціалів, що передбачає використання певних стратегій самореалізації. “Передусім ці стратегії повинні відповідати критерію задовільнення – корисності (продуктивності) відносно як самої людини, так і соціуму, світу в цілому протягом усього життєвого шляху. При порушенні необхідних умов критерію самореалізації під впливом регресивних тенденцій самореалізація викривляється, набуває нестійкого, неконструктивного характеру” [34, с. 47].

Л. О. Коростильова запропонувала поняття актуальної самореалізації, тобто самореалізації “тут і тепер”, яка відповідає ситуації, актуальній з точки зору суб’єкта. Можна розмежувати особистісноситуативний та мотиваційно-смысловий аспекти самореалізації. Це означає, що за допомогою ряду актуальних самореалізацій можуть бути здійснені потенційні можливості й задуми людини. Важливе значення має виділення рівнів самореалізації особистості, якот:

- 1) примітивновиконавчий;
- 2) індивідуальновиконавчий;
- 3) рівень реалізації ролей і норм у соціумі (з елементами духовного й особистісного росту);
- 4) рівень сенсожиттєвої й ціннісної реалізації (реалізації сутнісної автентичності) [33, с.44].

Підкреслюючи переважно свідомий характер процесу самореалізації, але враховуючи його несвідому складову й автентичність у цілому, дослідниця вводить поняття стратегії самореалізації особистості. Стратегія самореалізації – це управління людиною процесом самореалізації, що базується на адекватних, далекоперспективних планах і прогнозах, досягненні особистістю своїх сенсожиттєвих і ціннісних орієнтацій. Стратегія самореалізації може бути адекватною або неадекватною. “Неадекватна стратегія ... може бути дифузною, недиференційованою, хаотичною, стихійною, стереотипною та ін. Адекватна стратегія ... є унікальною, оптимізуючою і розвиваючою ресурси особистості” [34, с. 59]. Слід також відзначити багатомірність стратегій самореалізації, котра виражається у внутрішніх (“Я–Я”) та зовнішніх проявах (“Я – Інші”, “Я – Соціум”, “Я – Світ”). Стратегія самореалізації особистості за Л. О. Коростильовою містить у собі компоненти долаючого та перетворюючого характеру. Долаючий характер проявляється в установці на ситуацію як слабку (за В. Мішелом), тобто людина відчуває себе сильнішою за ситуацію, має достатньо потенціалу, щоб ситуацією оволодіти, здолати її. “Перетворюючий компонент проявляється у використанні механізмів самореалізації для

перетворення виникаючого відчуття дефіциту в життєдіяльності (сфера мотивацій і потреб), у прагненні до досягнень, здійснення поставлених цілей, життєвих планів (сенсожиттєві та ціннісні орієнтації)” [34, с. 57]. Стратегія самореалізації представлена також взаємопов’язаними стратегіями дальньої та ближньої перспективи. У випадку адекватної інтегральної стратегії детермінуючою є стратегія дальньої перспективи. В іншому випадку переважає стратегія ближньої перспективи, діє установка на сильну ситуацію (за В. Мішелом) [86, с.61], тобто ситуація сприймається як більш сильна по відношенню до людини, її ресурсів, виникають фрустрація, внутрішній конфлікт, уникання вирішення життєвих завдань [34, с.60].

Виходячи з цього Л. Коростильова виділяє три типи перешкод на цьому шляху:

- 1) ціннісні;
- 2) смислоконструктні;
- 3) диспозиційні.

Дія перешкод першого виду виявляється у розмитих сенсожиттєвих орієнтаціях, у домінуванні потреб над цінностями, що є найбільш очевидним на нижніх рівнях самореалізації. Вплив перешкод другого виду опосередкований неадекватним, перешкоджаючим процесові самореалізації образом світу. Перешкоди третього типу – зразка диспозиції – спонукають появу ряду негативних ефектів, “упередженого” ставлення.

На нижчому рівні самореалізації смислові диспозиції нерідко опосередковано (через породжувані смисли й установки) вступають у конфлікт з актуальними мотивами й установками. Для цього рівня самореалізації, на нашу думку, характерна наявність перешкод усіх трьох типів, а їх висока інтенсивність може призвести до особливих труднощів і так званої базової незадоволеності [33, с.24]. На індивідуальновиконавчому рівні мають місце перешкоди першого й другого виду, хоча не так контрастно виражені, як на найнижчому рівні. Для рівня реалізації ролей і норм у соціумі найбільш характерними є перешкоди першого виду, а саме недостатня гармонійність

взаємодії цінностей і потреб, фрагментарний прояв цінностей. На найвищому рівні самореалізації, на думку Л. Коростильової, стійкі перешкоди не виникають, а тимчасові долаються особистістю адекватно (переважають слабкі ситуації за В. Мішелом) [33, с.32].

Підсумовуючи вищевказані типологічні співвідношення та співставляючи рівневу структуру й функційноструктурну модель Л. Коростильової, можна зробити наступні висновки. Найнижчий рівень самореалізації внаслідок малорозвиненої рефлексії для особистості характеризується малоактивною й малоусвідомленою життєвою позицією. Стратегії самореалізації згідно структурнофункціональної моделі зумовлені блоком хочу, вираженим потребами особистості, що часто проявляється в гедоністичній позиції. У блокові хочу переважають потяги, бажання, мало представлені інтереси, тобто емоційний (афективний) компонент явно переважає над когнітивним. На даному рівні самореалізації переважають сильні ситуації, що свідчить про низьку саморегуляцію й самоуправління. Унаслідок слаборозвиненої рефлексії (при співставленні бажань і можливостей) може бути утрудненим свідоме керування своєю поведінкою, котра стає неадекватною процесу самореалізації. Утрудненою є корекція у вигляді зворотного зв'язку через малодиференційовану самооцінку, слабо виражену ціннісну орієнтацію [86, с.59].

На індивідуальновиконавчому рівні самореалізації особистості може спостерігатись характерне рефлексивне “застрягання”, яке зумовлює труднощі щодо прийняття рішень. Фіксація відбувається на блокові можу (чи можу?). Стратегії самореалізації базуються на малоактивній життєвій позиції і недостатній диференційованості (неадекватності) самоставлення, самооцінки й самопізнання в цілому. Це проявляється в переважанні слабких і нечастому виникненні сильних для особистості ситуацій, бо останніх людина уникає. (Інакше кажучи, “хочу чи не хочу, але не можу” або “не хочу, бо не можу, і чи хочу взагалі”). Унаслідок цього у процесі самореалізації виникають труднощі [12, с.46].

Наступний рівень самореалізації (реалізації ролей і норм у соціумі) характеризується в основному дією механізму ідентифікації у ставленні до соціальної групи. Блок хоча виявляється недостатньо розвиненим, оскільки інтереси виражені на фоні недостатньої автентичності, блок треба набуває примусового характеру з причини дисбалансу в бік когнітивного компоненту за рахунок емоційного. Інакше кажучи, “не хочу, але треба”. Відповідно до цього примусово, не творчо діє блок прийняття рішення. У цілому, це обумовлює появу як слабких, так і сильних для особистості ситуацій.

Найвищий рівень самореалізації – це баланс блоків хочу, можу, треба і прийняття рішення при цьому спостерігається провідна роль сенсожиттєвих і ціннісних орієнтацій та адекватний розвиток сфери мотивацій та потреб. Блок прийняття рішення відображає когнітивну орієнтацію, обумовлену пріоритетом звернення до пізнавальних процесів, але не на шкоду емоційним, що коректується блоком хочу, який включає в себе не лиш інтереси, але й бажання, автентичність. Характерна наявність слабких щодо особистості ситуацій[76, с.432].

На нашу думку, рівнева структура процесу самореалізації Л. Коростильової має суттєвий недолік – самореалізацію трьох нижчих рівнів взагалі важко назвати самореалізацією. На примітивновиконавчому рівні особистість, за описом автора, є пасивним виконавцем, на індивідуальновиконавчому – не вірить у свої сили, а на рівні реалізації ролей і норм у соціумі є надто конформною, знаходиться під впливом середовища. Отже, не виконується основна умова самореалізації – свідомо, цілеспрямована реалізація особистістю власного потенціалу, власної сутності. Рівнева структура самореалізації Л. Коростильової відображає, описує, скоріш усього, процес розвитку особистості, поступового наближення її до власне самореалізації[42, с.18].

Потреба в самореалізації, динаміка самореалізації виявляються нерозривно пов’язаними із такими внутрішньо особистісними процесами та явищами як самопізнання, самоставлення, самооцінка, саморегуляція,

самодетермінація, самосвідомість, саморозвиток, самовизначення. Ми доходимо висновку, що як на теоретичному рівні, так і в реальному існуванні суб'єкта неможливо розділити ці процеси та явища ні в часовому, ні в просторовому вимірі. В індивідуальному житті особистості, яка знаходиться на достатньо високому рівні розвитку, ці явища відбуваються паралельно, проникають й взаємо зумовлюються, розвиваються, взаємодоповнюються, переходячи в процесі розвитку на якісно нові рівні[18, с.27].

1.3. Мотиваційний аспект в структурі самовизначення особистості

Основна діяльність людини – це праця, що займає, як мінімум, третину життя. Ряд етапів трудового життя людини охоплює більш ранні і пізні періоди його життя (вибір професії, трудове і професійне навчання, передача трудового досвіду в родині, використання професійної допомоги інших людей і т.д.). Стає очевидним, що праця, а отже, і всі питання з нею пов'язані мають велике значення для будь-якої людини і завжди знаходяться в полі уваги. Результати, досягнуті людьми в процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей.

Будь-які соціальний інститут чи держава на деякому етапі свого розвитку потребують застосування людського фактору, тобто мотивації[29, с.49].

Зміст того, що в принципі здатно мотивувати людину, буквально безмежний, тому що все, що зроблено і виробляється суспільством, як у матеріальній, так і в духовній сферах, у кінцевому рахунку, людьми, які до різноманітних видів діяльності спонукаються настільки ж різноманітною мотивацією. Не набагато звужує цю проблему обмеження всієї багатогранності мотиваційного процесу мотивацією лише трудової діяльності.

Поняття „мотив”, „мотивація” є доволі неоднозначними в наукових підходах. Так, у психологічному словнику [43, с. 58] „мотив” розуміється як:

- 1) спонука до діяльності, пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта;

- 2) матеріальний або ідеальний предмет, що спонукає до діяльності;
- 3) усвідомлена причина вибору дії.

Терміном „мотивація” позначаються спонуки, що викликають активність організму та визначають її спрямованість (тобто, система факторів, що детермінують поведінку) [17, с. 181], а також процеси утворення, формування мотивів, характеристика процесів, котрі стимулюють і підтримують поведінкову активність на певному рівні [83, с. 18].

Тому, розглядаючи мотивацію як силу, що штовхає індивіда до вчинення певних дій, визначає результат, впливає на ефективність діяльності, можемо стверджувати, що вона виступає чинником соціальної взаємодії. Будь-яка соціальна дія, як елемент інтеракції, починається з виникнення в індивіда потреби, котра надає йому певної спрямованості. Потреба співвідноситься індивідом з об'єктами (суб'єктами) зовнішнього середовища, актуалізуючи певні мотиви.

Отже, формується інтерес, який поступово викликає в індивіда появу цілей щодо конкретних соціальних об'єктів. Поява цілі означає усвідомлення суб'єктом ситуації і можливість розвитку його подальшої активності, що призводить до формування мотиваційного настановлення, котре визначає потенційну готовність до здійснення соціальної дії [8, с.93].

До діяльності людини спонукають кілька мотивів, які утворюють своєрідну ієрархію, розташовуючись від найбільш значущих до найменш важливих. Одні з них досить часто актуалізуються і чинять істотний вплив на діяльність людини, інші діють лише за певних обставин, є потенційними.

Одне з найпростіших і розповсюджених визначень мотивації: мотив – це внутрішня цінність виконуваної діяльності. У приблизному розумінні таке визначення відбиває внутрішній стан людини, однак, варто помітити, що сили, які спонукають до дії, знаходяться поза і всередині людини та змушують її усвідомлено чи неусвідомлено робити деякі вчинки. При цьому зв'язок між окремими силами і діями людини опосередкований дуже складною

системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть зовсім по-різному реагувати на однакові впливи з боку однакових сил[9, с.18].

Виходячи з цього, можна припустити, що процес мотивації людини піддається як внутрішній, так і зовнішній детермінації. Звідси виділяється поняття мотивування. Мотивування це процес впливу на людину з метою спонукання її до визначених дій шляхом пробудження в ній потрібних мотивів.

У залежності від того, що переслідує мотивування, які задачі воно вирішує, можна виділити два основних типи мотивування. Перший тип полягає в тому, що шляхом зовнішнього впливу на людину викликаються до дії визначені мотиви, які спонукують людину здійснювати визначені дії, що приводять до бажаного, для мотивуючого суб'єкта, результату. При даному типі мотивування треба добре знати те, які мотиви можуть спонукати людину до бажаних дій, і те, як викликати ці мотиви.

Другий тип мотивування своєю основною задачею має формування визначеної мотиваційної структури людини. Цей тип мотивування носить характер виховної й освітньої роботи, та часто не пов'язаний з якимось конкретними діями чи результатами, які очікується одержати від людини у вигляді підсумку його діяльності. Другий тип мотивування вимагає набагато більших зусиль, знань і здібностей для його здійснення. Однак його результати в цілому істотно перевершують результати першого типу мотивування. Організації, які засвоїли його і використовують у своїй практиці, можуть набагато краще і результативніше керувати своїми членами[41, с.201].

Особливу роль у процесі мотивації грають стимули. Стимули – це специфічні зовнішні подразники, що відіграють роль “важелів” впливу, концентруючи ті чи інші мотиви людини. Специфіка стимулів у тому, що самі по собі вони не можуть викликати визначений вид діяльності, вони можуть лише виконувати роль “каталізатора” активності працівників, спрямованість

якої вже буде визначатися внутрішньою мотиваційною структурою особистості[70, с.34].

Стимули ефективні лише в тому випадку, якщо вони здатні викликати реакцію з боку людини.

Процес використання різних стимулів для мотивування людей називається процесом стимулювання. Однак дуже важливо враховувати ситуацію, при якій матеріальне стимулювання здійснюється, і намагатися уникати перебільшення його можливостей, тому що людина має дуже складну і не однозначну систему потреб, інтересів, пріоритетів і цілей. Так, наприклад, цю особливість людської мотивації недооцінювала система мотивування за принципом “батога і пряника”.

Жодна система керування не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, тому що мотивація спонукує конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей. Еволюція застосування різних моделей мотивації показала як позитивні, так і негативні аспекти їхнього застосування, і це природний процес, тому що в теорії і практиці керування немає ідеальної моделі стимулювання, що відповідала б різноманітним вимогам. Існуючі моделі мотивації дуже різні за своєю спрямованістю й ефективністю.

Результати вивчення моделей мотивації не дозволяють із психологічної точки зору чітко визначити, що ж спонукує людини до праці. Вивчення людини і її поведінки в процесі праці дає тільки деякі загальні пояснення мотивації[10, с.11].

З усієї гами розроблених вченими-керівниками мотиваційних моделей можна виділити, на наш погляд, найбільш життєві й підтверджені на практиці.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, які є основними мотивом їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна

віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клеелланда.

Розглянемо теорію ієрархії потреб А. Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це сама рання теорія. Її прихильники, у тому числі й Абрахам Маслоу, вважали, що предметом психології є поведінки, а не свідомість людини. В основі ж поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп:

- фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини: у їжі, у воді, у відпочинку і т.д.;
- потреби в безпеці і впевненості в майбутньому - захист від фізичних і інших небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися й у майбутньому;
- соціальні потреби - необхідність у соціальному оточенні, у спілкуванні з людьми, почуття “ліктія” і підтримка;
- потреби в повазі, у визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень;
- потреба самовираження, тобто потреба у власному рості та у реалізації своїх потенційних можливостей[38, с.157].

Перші дві групи потреб первинні, а наступні три вторинні. Відповідно до теорії А. Маслоу, усі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності, у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні.

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби - більш нижчих рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку нижчих рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим фактором і потреби більш високих рівнів.

Найвища потреба - потреба самовираження і росту людини як особистості - ніколи не може бути задоволена цілком, тому й процес мотивації людини через потреби нескінченний. Основний недолік теорії

А. Маслоу полягає в тому, що в ній невраховані індивідуальні особливості людини.

Друга теорія мотивації Девіда Мак Клееланда. З розвитком економічних відносин і удосконалюванням керування значна роль у теорії мотивації приділяється потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід Мак Клееланд. Відповідно до його твердження, структура потреб вищого рівня зводиться до трьох факторів: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При такому твердженні успіх розцінюється не як похвала чивизнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинне не тільки говорити про честолюбство, але і показувати уміння людини успішно працювати на різних рівнях управління в організаціях, а прагнення до визнання - її здатність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміти переконувати оточуючих у його правильності.

Відповідно до теорії Мак Клееланда люди, що прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити при займанні визначених посад в організації. Керувати такими потребами можна, готуючи працівників до переміщення за ієрархією на нові посади, за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації і т.д. Такі люди матимуть широке коло спілкування і прагнутимуть його розширити і їхні керівники повинні сприяти цьому.

Також потрібно приділити увагу теорії мотивації Фредеріка Герцберга. Ця теорія з'явилася в зв'язку із зростаючою необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Фредерік Герцберг створив двохфакторну модель, що показує задоволеність роботою.

Перша група факторів (гігієнічні фактори) пов'язана із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами, а також з навколишнім середовищем, у якому здійснюється сама робота. Друга група факторів мотивації пов'язана з

характером і сутністю самої роботи. Керівник в цьому випадку, повинен пам'ятати про необхідність узагальнення змістовної частини роботи.

Гігієнічні фактори Ф.Герцберга, як видно, відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці і впевненості в майбутньому.

Отже, можна виділити значну різницю в розглянутих теоріях: на думку А.Маслоу, після мотивації робітник обов'язково починає краще працювати, на думку Ф.Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після того, як вирішить, що мотивація неадекватна. Таким чином, змістовні теорії мотивації базуються на дослідженні потреб і виявленні факторів, що визначають поведінки людей.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Там говориться про розподіл зусиль і вибір визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікування, чи модель мотивації за В.Врумом, теорія справедливості і теорія модель Портера-Лоулера[5, с.14].

Відповідно до теорії очікування В. Врума не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки. Тобто в теорії очікування підкреслюється необхідність у перевазі підвищення якості праці і впевненості в тому, що це буде відзначено керівником, і це дозволить йому реально задовольнити свою потребу. Виходячи з теорії очікування можна зробити висновок, що працівник повинний мати такі потреби, які можуть бути в значній мірі задоволені результатом передбачуваних винагород.

Відповідно до теорії справедливості ефективність мотивації оцінюється не по визначеній групі факторів, а системно з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим, що живуть в аналогічному системному оточенні.

Людина оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших. При цьому враховує всі умови життєдіяльності.

Наступною є теорія мотивації Л.Портера - Е.Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікування і теорії справедливості. Суть її в тому, що введено співвідношення між винагородою і досягнутими результатами.

Л.Портер і Е.Лоулер ввели три змінні, котрі впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особистісні якості людини і її здібності, усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії очікування тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить в те, що ця винагорода буде адекватна витраченим зусиллям. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що люди мають власну думку з приводу правильності чи неправильності винагороди в порівнянні з іншими співробітниками і відповідно і ступінь задоволення. Звідси важливий висновок про те, що саме результати праці і є причиною задоволення співробітника, а не навпаки. Відповідно до такої теорії результативність повинна неухильно підвищуватися.

Отже, потрібно сказати, що еволюційний розвиток мотиваційних теорій пройшов свій довгий шлях від неусвідомлених, доннаукових концепцій матеріального стимулювання за принципом “батога і пряника”, які лише до визначеного часу визнавалися діючими, до науково обґрунтованих, із спробою оптимізувати мотиваційний процес. Однак ці нові мотиваційні моделі здебільшого розглядають лише психологічний, внутрішній чи індивідуальний аспект такого складного організаційного процесу, як мотивація.

Сучасний стан теоретичних розробок у сфері мотивації праці вимагає якнайшвидшого і найбільш ефективного вирішення проблем практичного мотивування. До таких проблем можна віднести: зведення мотивування до матеріального стимулювання, яке найчастіше неефективне через перетворення мотиваційних спонукань у постійну необхідність.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I

У першому розділі ми розглянули проблему професійного самовизначення. Саме тому, ми можемо зазначити, що професійне самовизначення — це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів.

Необхідною ланкою трудового самовизначення особистості є кар'єра. У вузькому сенсі кар'єра розуміється як послідовність занять, що виконується індивідом впродовж його трудового життя, розглядається як прояв індивідуальної соціальної мобільності.

Розглянули теорії самореалізації та самоактуалізації особистості, як соціальної проблеми у структурі самовизначення особистості.

Також ми окреслили поняття “мотивація праці”, відносно новий для вітчизняної науки, хоча і на практиці теж не є поки що занадто популярним. Можна констатувати істотний розрив між теорією мотивації, визнанням необхідності введення більш сучасних мотиваційних схем і їхньою практичною реалізацією. У цілому проблема мотивації самовизначення особистості може сприйматися вже не як локально галузева проблема, а як неефективність функціонування суспільства в цілому.

РОЗДІЛ II

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У КОНТЕКСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Характеристика професійних намірів шкільної молоді

В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти. Ефективним шляхом її вирішення є професійна орієнтація та опанування професією в узгодженні особистісних якостей людини, її здібностей та схильностей з об'єктивними потребами суспільства в кадрах[20, с.79].

Як зазначає Л.В.Долинська, професійна орієнтація – важка комплексна проблема. За своїми намірами та змістом вона психолого-педагогічна та медико-фізіологічна, за сферою дії – соціальна, а її результати відображаються в економічному житті.

Професійна орієнтація повинна вирішувати питання не тільки „ким бути”, але й питання „яким бути”. При цьому потрібно щоб молода людина любила обрану професію. Адже тільки улюблена робота може принести задоволення, радість та щастя і в інший час високу продуктивність, свідому дисципліну, „закріплення” на робочому місці та ліквідацію непотрібної міграції[68, с.42].

Дуже важливою задачею є формування певних професійних намірів у старшокласників. Термін „професійні наміри” має свої психолого-фізіологічні основи. Формування професійних намірів учнів та наступний вибір ними професії потрібно роздивлятися як найважливіший засіб розвитку „рефлексу цілі” у молоді. „Рефлекс цілі” має велике значення, він є основною формою життєвої енергії кожного з нас.

Формування професійних намірів являє собою складний процес в розвитку якого виникають протиріччя. Дуже часто поряд з першими намірами

з'являються нові (резервні), не співпадаючі з первинними. Таке поєднання допомагає учню у випадку невиконання первинного наміру бути готовим до здійснення другого[39, с.320]. Саме тому потрібно виховувати у старшокласників соціальну відповідальність як основу особистісного росту та самовираження.

Соціальну відповідальність ми розуміємо як генералізуючу якість, що характеризує соціальну типовість особистості: тобто її здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм; вміння об'єктивно прогнозувати, проектувати власні дії; здійснювати адекватну самооцінку і самоконтроль; активно й соціально-значуще виявляти свої індивідуальні здібності; виконувати рольові обов'язки та звітувати за власні дії[23, с.14].

Важливою умовою у розвитку старшокласників є формування у них відповідальності як основи особистісного росту, соціального самовираження і саморегуляції.

У психологічних дослідженнях (І.Бех, М.Савчин) доведено, що потреба особистості у самоствердженні виконує функцію одного з важливих чинників соціально-морального розвитку, постійно стимулюючи сам розвиток. При цьому увага звертається на важливість ствердження у тих чи інших сферах, зокрема, значенні самовираження особи у системі стосунків, діяльності, самоаналізі, а також обґрунтовано потребнісний характер мотивів[7, с.257]

Звернемося до аналізу потреб та мотивів особистості. Зокрема, І. Кон вважав, що потреба - це стан живої істоти, що відображає залежність її від умов існування та спричиняє активність у становленні до цих умов. Потреби особистості, які є основою мотивів, беруть свій початок у суспільстві, виникають під впливом потреб суспільного розвитку. Потреби становлять сутність, основну рушійну силу різних видів людської активності, а мотиви є конкретними і різноманітними проявами цієї сутності.

Відповідно до визначення потреб, І. Кон також дає визначення мотивів – це спонування до діяльності, що пов'язане із задоволенням потреб. В яких

виявляється активність суб'єкта, а також визначається його спрямованість. Мотиви та мотивація розглядаються як причини, що визначають вибір спрямованості поведінки і діяльності.

Надзвичайно важливою проблемою є розв'язання потреб і мотивів у старшому шкільному віці, тобто на етапі, що передує безпосередньому професійному вибору. У старшому шкільному віці закріплюють широкі соціальні мотиви громадянського обов'язку, необхідність приносити користь іншим людям, своїй державі. Соціальні мотиви стають більш диференційованими і дійовими за рахунок розширення спілкування молодих людей з ровесниками, старшими, педагогами. Але цей вплив повинен пробуджувати у людині творче відношення до праці.

Виникають нові мотиви професійного та життєвого самовизначення. Юнаки та дівчата при обґрунтуванні системи цілей навчаються враховувати перспективи свого індивідуального самовизначення, а також соціальної значущості цілей, передбачення соціальних наслідків своїх вчинків[4, с.92].

На думку І. Кона, серед мотивів відповідальної поведінки старшокласників найбільш розвиненими виявляються мотиви: суспільні, морального самоствердження та самореалізації.

Зазначимо, що спілкування у юнацькому віці будується на основі суперечливого переплетення потреби в належності, включеності в групу або спільноту. При схожості зовнішніх контурів соціальної поведінки глибинні мотиви, які приховуються за цими потребами, є індивідуальними і різнобічними. Один шукає у компанії ровесників підкріплення самоповаги, визнання своєї людської цінності. Для іншого є важливим почуття емоційної змістовності з групою. Третій „черпає” інформаційні і комунікативні новини. Четвертий задовольняє потребу володіти, керувати іншими. У більшості випадків ці мотиви переплітаються[32, с.47].

Характерною рисою юності, на думку І. Кона, є формування життєвих планів, які виникають з одного боку, як результат узагальнення цілей, які ставить перед собою особистість як наслідок побудови „піраміди” її мотивів,

постановки ціннісних орієнтацій, а з іншого – як результат конкретизації цілей і мотивів[32, с.49].

Життєві плани пов'язані з прагненням старшокласників знайти визначене соціальне становище у суспільстві, яке дозволить задовольнити потребу самореалізуватися.

Проте у старшому шкільному віці виявляється суперечливість між потребою у формуванні життєвої перспективи та недостатнього самостійністю і готовністю до самовіддачі заради майбутньої реалізації своїх життєвих планів.

Соціальне самовизначення і пошук себе, власного „Я” нерозривно пов'язані з формуванням світогляду, який в свою чергу включає в себе соціальну орієнтацію особистості, тобто усвідомлення себе частиною соціальної спільноти, вибір свого майбутнього юнацького стану, відповідальність за своє майбутнє[48, с.57].

У юнацькому віці відбуваються якісні зрушення в мотивації відповідальної поведінки. Розвиток мотивів здійснюється в напрямку від актуальності зовнішніх спонукань до появи власних внутрішніх мотиваційних утворень, відповідальність „для інших” перетворюється у відповідальність „для себе”, стає внутрішньою якістю особистості[19, с.77].

Розвиток відповідальної поведінки у юнаків і дівчат неможливий без емоційних переживань, адже саме вони і розвивають почуття співпереживання, емпатії[8].

Отже можна зробити такий висновок, що у структурі соціальної відповідальності обґрунтовано когнітивний, емотивний і практичний компоненти, які у своїй сутності і віддзеркалюють цю інтегральну особистісну якість юнаків і дівчат[66,с.13].

У когнітивному компоненті соціальної відповідальності основним критерієм є розуміння старшокласниками самого предмета відповідальності, усвідомлення того, наскільки важливими є для них норми, обов'язки, зобов'язання на рівні соціуму, групи, усвідомлення власних потреб, мотивів поведінки, ціннісних орієнтацій. Експериментальними дослідженнями

встановлено, що домінуючою у юнацькому віці є потреба у пізнанні. У цей період у них розвивається критичне мислення, формується світогляд. Все це спонукає молодих людей задуматися про своє майбутнє і приводить до значного розвитку самосвідомості. Результатом розвитку самосвідомості є „Я-концепція” особистості, яка включає усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та інших особливостей; самооцінки та суб’єктивне сприймання зовнішніх факторів, які впливають на особистість. Але у юнаків і дівчат можна спостерігати суперечливість між потребою у самопізнанні і недостатнім розвитком вольових якостей для її реалізації[14, 195].

Емотивний компонент виявляється перш за все у тому, наскільки старшокласник відчуває потребу у праці, навчанні, вміє працювати, поєднує особисті інтереси з суспільними, наполегливо досягає поставленої мети, виявляє цілеспрямованість у досягненні мети, здатність до співпереживання, чутливість до чужого болю, бажання допомагати іншим. Важливою умовою розвитку відповідальності у старшому шкільному віці є вдосконалення навчально-пізнавальної діяльності юнаків і дівчат, задоволення у ній основних особистісних потреб у самовизначенні, самоствердженні та самореалізації. У цьому зв’язку мотиви мають пробуджувати прагнення до самореалізації, взаємодопомоги, бажання бути потрібним і корисним людям. Мотивація, яка пов’язана з розвитком соціальної відповідальності, формується, перш за все, у навчальній діяльності та в позаурочний час. Проте, у старшому шкільному віці виявляється суперечність у формуванні життєвої перспективи та недостатньою самостійністю і готовністю молодих людей до реалізації своїх життєвих планів.

У практичному компоненті є активні дії щодо створення умов для виконання вимог, зобов’язань. Він передбачає оволодіння старшокласниками прийомами самопізнання та саморегуляції, а також здатність до прогнозування наслідків своїх дій. При цьому вони проявляють самостійність, наполегливість, а також ініціативу, яка органічно пов’язана з відповідальністю. Крім того, це є спонуканням юнаків і дівчат до зусиль, спрямованих на реалізацію власних можливостей, до розвитку себе як суб’єктів відповідальної поведінки.

Важливим, також, є сукупність дій та чинників, завдяки яким індивід реалізує предмет відповідальності чи добирає засоби для цього.

Як зазначає В.І.Тернопільська - мотиви, бажання, ціннісні орієнтації старшокласників, за умови підтримки значимих людей, стають предметом самоусвідомлення. В результаті цього з'являється можливість усвідомлення знань про самих себе, самопізнання, а відповідно, і самовиховання[59, с.194].

Самовиховання соціальної відповідальності починається з позитивної самооцінки. Позитивна самооцінка притаманна людям, які усвідомлюють і з готовністю беруть на себе відповідальність. Тому адекватна самооцінка допомагає юнакам і дівчатам з готовністю взяти на себе соціальну відповідальність, вдихає в них мужність, допомагає звільнити від почуття неповноцінності, спрямовує їх дії в соціально корисне русло[2, с.65].

Отже, можна сказати, що людина з адекватною самооцінкою відчуває себе господарем своєї долі. Людина, яка чогось досягає у житті і прокладає собі дорогу у майбутнє, - це, передусім, людина, що навчилася брати на себе відповідальність. Бо така позиція – це позиція лідера, успішної людини. Таким чином, продукуючи впевненість, ми беремо відповідальність за життя і світ, і, навпаки, соціальна відповідальність зробить нас самодостатніми і успішними людьми.

Таким чином, професійні наміри сучасної молодої людини характеризуються, насамперед, любов'ю до професії, яку в майбутньому вона обере. Також необхідним компонентом професійних намірів є виховання соціальної відповідальності, тобто здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм. Невід'ємною частиною для визначення професійних намірів є самовиховання. Важливою проблемою є розв'язання потреб і мотивів у старшому шкільному віці.

2.2. Фактори впливу на професійне самовизначення молоді

Потрібно зазначити, що вибір професії – одна з головних складових і умов людського щастя, усвідомлення своєї потреби в соціумі. Слід зазначити, що процес професійного самовизначення є досить складним, на нього здійснюють вплив різні фактори. Російський вчений Є. О. Климов, котрий зробив великий внесок у дослідження світу професій та професійного самовизначення людей, пропонує вісім основних факторів, які впливають на вибір людиною професії:

1) позиція батьків, старших членів сім'ї. Дуже часто батьки надають дитині повну свободу вибору, вимагаючи тим самим від неї самостійності, відповідальності, ініціативи. Трапляється, що батьки не згодні з вибором дитини і пропонують переглянути свої плани й зробити інший вибір. Правильному вибору професії часто заважають установки батьків, які прагнуть, щоб діти компенсували їхні недоліки в майбутньому, у тій діяльності, у якій вони не змогли себе повністю виявити в свій час. Спостереження показують, що в більшості випадків діти погоджуються з вибором батьків, розраховуючи на їхню допомогу при вступі до навчального закладу;

2) позиція друзів. Дружні відносини старшокласників є досить міцними і вплив їх на вибір професії не виключено. Позиція мікрогрупи може навіть стати вирішальною у професійному самовизначенні. Особливо це актуально для людей зі стандартизованим мисленням, схильних до наслідування і стереотипів, не спроможних чітко сформулювати власну життєву позицію. Споживачів а не творців (якщо такий умовний поділ доречний). Звісно, в рамках розумного, почуття групи, орієнтація на однолітків - позитивні особливості молоді. Вони потрібні для освоєння норм поведінки в суспільстві, формування образу "Я" і самооцінки. Але оглядатися на інших слід щоб побачити спільне і відмінне, краще взяти свої індивідуальні особливості, а не сліпо повторювати, чи переносити захоплення якоюсь людиною на професію, котрою та володіє;

3) позиція шкільних педагогів. Кожен учитель, спостерігаючи за поведженням учня під час навчального процесу, аналізує його інтереси, схильності, напрямки мислення і звісно може дати дуже цінну пораду, до того ж, досвідчений педагог здатен запобігти такій розповсюдженій помилці при виборі професії, як ототожнення шкільного предмета і певної, спорідненої з ним професії. Він допоможе чітко розрізняти ці поняття;

4) особисті професійні плани. Під планами у цьому випадку маються на увазі уявлення про етапи освоєння професії, засоби потрібні для цього. Плани формуються залежно від складу розуму й характеру людини. Якщо виникають ускладнення, розумно звернутися до спеціаліста, котрий допоможе побудувати професійний план;

5) здібності. Це індивідуальні психологічні особливості людини, що проявляються в трудовій або іншій діяльності і є умовою успішності її здійснення. Від здібностей залежить швидкість, глибина, легкість і міцність процесу оволодіння знаннями, набуття умінь і навичок. Але самі здібності не зводяться до знань й умінь. Розвиток здібностей має відбуватись протягом всього життя. Про своєрідність своїх здібностей треба судити не тільки по успіхах у навчанні, але й по досягненнях у найрізноманітніших видах діяльності. Об'єктивне уявлення про них формується також за допомогою спеціальних досліджень, тестувань, спрямованих на активізацію самопізнання. Це запобігає наклеюванню ярлика про те, яка людина;

6) вплив засобів масової інформації: радіо, телебачення, преса, Інтернет... Через них проходять величезні потоки найрізноманітнішої інформації. Новини, розваги, плітки, знання - все це так чи інакше просочується у наше життя через ЗМІ. Переоцінити їх вплив на суспільство, мабуть, неможливо. Вони інформують, пояснюють, розважають - формують громадську і особисту думку з найрізноманітніших приводів. Що де відбувається, хто що вміє, що є хорошим, а що не дуже - про все це люди дізнаються завдяки засобам масової інформації. Цілком логічно припустити, що і вибір професії не в останню чергу обумовлюється ЗМІ.

Попри те, що вплив ЗМІ на вибір професії практично не викликає сумнівів, він все-таки не є вирішальним у більшості випадків. Частіше більш важливими виявляються особисті схильності, думка родичів або обставини.

Однією з причин такої ситуації можна назвати свого роду "вузькоспрямованість" засобів масової інформації. Все-таки, в основному, вони привертають увагу до досить невеликого набору професій. А саме - найбільш публічних та резонансних, таких, які постійно на виду. Досить рідко можна зустріти сюжет або хоча б просто аналіз таких потрібних професій, як столяр, слюсар, будівельник будь-якої спеціальності тощо, проте найбільш яскраві та помітні (модель, артист, спортсмен), зустрічаються постійно.

Природно, з чисто психологічної точки зору набагато привабливіше стати представником шикарно розрекламованої професії (наприклад, артист), або "серйозної" (політик), або "багатої" (бізнесмен), або "ексклюзивної" (фотомодель) тощо[30, с.18].

На жаль, реально необхідні суспільству спеціальності недостатньо описуються і роз'яснюються у сучасних ЗМІ. Набагато вигіднішим для самих редакцій (телеканалів, радіостанцій тощо) видавати щось значно "ефектніше" і таке, що легше продається.

Без жодних сумнівів, ЗМІ - дуже серйозне і важливе джерело інформації. Проте, враховуючи загальну ситуацію в засобах масової інформації нині, в основній масі, матеріал, що подається ними, недостатньо інформує людей про переваги і вади тієї або іншої професії. Тому все-таки ЗМІ краще використовувати як допоміжне джерело у досить складному питанні вибору професії[51, с.89].

7) інформованість про професії. Важливо подбати про те, щоб відомості, котрі здобуваються людиною, про ту або іншу професію не виявилися перекрученими, неповними, однобічними. Захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь приватною стороною професії може призвести до серйозних помилок і розчарувань. Наприклад, за легкістю, з якою актор створює на сцені образ, стоїть напружена, буденна праця. А журналісти не завжди виступають у

телепередачах - частіше вони обробляють масу інформації, архівів, розмовляють із десятками людей - перш, ніж підготують 10-ти хвилинне повідомлення, яке, до того ж, озвучить інша людина (диктор на телебаченні). Щоб точно знати чим саме займається людина певної професії треба розібратись по яким класам, типам, відділам, групам класифікуються існуючі професії і які ставляться до них вимоги. Допомогти в отриманні достовірної інформації молодій людині можуть батьки, педагоги, а найбільш – психологи-профконсультанти. Вони проводять низку діагностичних заходів по вивченню особистості людини, котра обирає професію, а також можуть детально розповісти про вимоги до професії, котра цікавить саме Вас;

8) схильності. Схильності проявляються в улюблених заняттях, на які витрачається більша частина вільного часу. Це - інтереси, підкріплені певними здібностями.

У суспільстві досягнуті великі успіхи для розвитку особи з різних соціальних шарів. Основними чинниками формування професійних намірів старшокласників є вплив сім'ї, школи і засобів масової інформації на професійне самовизначення[29, с.21].

Сім'я – найперше і тому саме значуще соціокультурне мікросередовище, куди потрапляє дитина, і в якій формується не тільки його інтелектуальніе, емоційні і вольові якості, але і передаються певні потреби і цінності орієнтації. Саме у сім'ї відбувається засвоєння особою конкретних зразків поведінки, психології, рівня життєвих домагань, властивих членам сім'ї. Засвоєні в сім'ї цінності і установки в праці найяскравіше виявляють себе у момент професійного і соціологічного самовизначення особи[46, с.93].

Саме по-цьому ми можемо говорити про співвідношення умов і форм життєдіяльності сім'ї і вибором професії старшокласниками. Важливим аспектом є і соціально-професійне положення батьків, проте на думку А.Г. Здравосмілова, умови життя сім'ї необхідно, з одного боку, розглядати як чинники складного механізму впливу особливостей об'єктивного соціального положення батьків на професійні орієнтації покоління, а з іншого боку, як

відносно самостійні чинники цього впливу професійної орієнтації молоді[24, с.72].

У різного роду соціологічних дослідженнях, як основний показник рівня життя дослідники використовують середній розмір доходів на одного члена сім'ї в місяць. Варто відзначити, що середній розмір доходу на одного члена сім'ї говорить тільки про можливий, а не про дійсний рівень і умови життя сім'ї. Адже один і той же розмір доходу можна по-різному використовувати: придбати предмети культурного споживання і розвитку, предмети домашнього комфорту або відкласти для значніших покупок. Саме у зв'язку з цим, для визначення впливу рівня життя сім'ї на професійне самовизначення старшокласників необхідно використовувати комплекс характеристик рівня і умов життя[67, с.134].

Можна сказати, що умови постійного зростання добробуту сім'ї і освітніх планів говорять про орієнтацію старшокласників на вищу освіту[6, с.183].

Важливим аспектом впливу способу життя сім'ї на професійні плани підростаючого покоління є ступінь залучення дітей в побутову діяльність сім'ї і особливості проведення дозвілля її членами[77, с.13]. Чим нижче залученість в побутову діяльність, тим вище частка орієнтованих на професії, що вимагають вищої освіти і навпаки, нижче частка орієнтованих на робочі професії. Що стосується досугової активності старшокласників – як малозмістовний так і надмірно активне дозвілля не сприяють підвищенню сформованості професійних планів молоді[61, с.211].

Важливим чинником в професійній орієнтації самовизначення є загальноосвітня школа, в якій підростає покоління отримує не тільки необхідний рівень загальної освіти і культури, але і впритул підходить до вибору професії[62, с.79].

На відміну від сім'ї загальноосвітня школа, головним чином, виступає чинником вирівнювання рівня професійних домагань і інтеграції професійних інтересів. Разом з тим не можна обійти увагою професійно-диференціюючу

функцію школи, пов'язану з особливостями трудового навчання і поглибленого вивчення окремих дисциплін[53, с.52].

Досліджуючи соціально-професійну орієнтацію молоді, що вчиться, не можна не зупинитися на особливій ролі вчителя[84, с.96].

У роботі загальноосвітньої школи по професійній орієнтації основну увагу вчителю слід приділити профінформаційному аспекту, оскільки саме професійна інформація, як один із напрямків профорієнтації, допомагає найбільш усвідомлено підійти до вибору професії [26, с.8].

Роботу необхідно вибудовувати так, щоб інформаційний матеріал слугував основою формування в учнів необхідних знань про професії і про свій внутрішній світ, і щоб ці знання допомогли їм прийняти обґрунтовані рішення стосовно професійного самовизначення[84, с.131].

Отже, в зв'язку з існуванням ряду факторів, що впливають на професійне самовизначення особистості, значні можливості для ознайомлення з професіями має позакласна та позашкільна робота. Це і екскурсії на підприємства, і зустрічі з представниками різних професій, і вечори з використанням вікторин, ігор, і диспути, і конкурси, і "Захист професії", і складання альбому професій, і "Усний журнал", і читання книг, і випуск стінгазети, радіогазети, та інші форми роботи. Це, у свою чергу, допоможе правильно організувати спостереження учнів за діяльністю професіоналів під час перебування на підприємстві, глибше познайомитися з сутністю професії.

2.3. Особливості здійснення професійних заходів у закладах освіти

У розвинутих країнах на всіх рівнях управління серйозно усвідомили, що лише досвідчена людина з високим професійно-кваліфікаційним рівнем, яка задоволена своєю роботою і собою в праці, реалізуючи наявний потенціал, здатна до високопродуктивної трудової діяльності. У зв'язку з цим важливим є науково обґрунтоване розв'язання професійної здатності, відповідності фізичних,

психофізіологічних характеристик людини вимогам професії, виду трудової діяльності. Слід зазначити, що до недавнього часу переважала думка, ніби кожна людина може оволодіти будь-якою професією[64, с.47].

У прийнятій урядом України «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (1994р.) поняття профорієнтації визначено як комплексна науково обгрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці.

Повне розкриття задатків людини можливо, якщо вона правильно підготується до майбутньої професійної діяльності, обере професію, з'ясує свої можливості. Однак поки що багато випускників шкіл вступають у життя не маючи інформації про деякі професії.

Отже, профорієнтація — це сукупність способів допомогти людині правильно зробити свій професійний вибір, обрати професію, яка най краще б задовольняла її потреби, відповідала здібностям, психофізіологічним можливостям[44, с.20].

Головною метою профорієнтаційної роботи є:

- формування конкурентоспроможного працівника на ринку праці та досягнення повної продуктивної «вільно обраної» зайнятості;
- збалансованість інтересів, бажань і можливостей людини з одного боку, та потреб ринку, інтересів суспільства - з іншого.

Професійна орієнтація дає можливість людині зорієнтуватись у величезному розмаїтті сучасних професій і спеціальностей, об'єктивно визначити свої професійні здібності та обрати саме ту сферу діяльності, в якій максимально реалізується її потенціал.

Основою ефективного та якісного забезпечення підприємств та організацій кадрами потрібних професій і кваліфікації є профорієнтаційна робота серед учнів середніх загальноосвітніх шкіл.

Випускнику школи важливо знати потреби виробництва в кадрах, у тих чи інших професіях, реальні можливості працевлаштування, продовження

навчання, знати специфіку різних професій, правильно оцінити свої здібності та бажання.

Організація професійної орієнтації молоді виступає важливою умовою підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій.

Можна сказати, що професійна орієнтація - це науково обгрунтована система форм, методів і засобів впливу на молодих людей, яка сприяє своєчасному залученню їх у виробництво, раціональному розподілу, закріпленню та ефективному їх використанню[59, с.40].

Профорієнтаційна робота повинна сприяти своєчасному вибору молодими людьми професії, навчального закладу, місця роботи, раціональному працевлаштуванню, швидкій професійній та виробничій адаптації, допомагати професійно самовизначитись як молодим людям, так і людям, що в силу тих чи інших обставин змушені змінювати або заново вибирати професію.

Самовизначення пов'язане з прийняттям рішення про майбутню роботу. Прийняте рішення впливає на особисту значимість в життєвих планах[71, с.98].

Тому правильний вибір професії має важливе значення як для особистості, так і для суспільства.

У Концепції державної системи професійної орієнтації населення зазначено, що професійна орієнтація проводиться за такими напрямками:

- профінформація,
- профагітація,
- профконсультація,
- профвідбір,
- професійна адаптація та
- професійна переорієнтація[24, с.7].

Розглянемо детальніше професійну інформацію — як пропаганду професії, ознайомлення молодих людей із сучасними видами виробництва, станом ринку праці, перспективою розвитку професії, це система постійного й планомірного інформування молоді, яка навчається, викладачів та батьків про світ професій і вимог, які вони покладають на людину; про потреби суспільства

в кадрах різних професій та кваліфікацій; форми і умови оволодіння ними; про особисті якості людини, істотні для професійного самовизначення.

Визначення професійної консультації — це цілеспрямований процес вивчення і формування професійних інтересів, намірів молоді з урахуванням їх стану здоров'я, психофізіологічних особливостей і потреб, що допоможе випускникам шкіл усвідомлено обирати майбутню професію та шляхи її набуття.

Завданнями професійної консультації є надання допомоги людині в оцінці своїх можливостей для різних видів трудової діяльності у суспільному виробництві, видання конкретних рекомендацій про вибір професії та можливих шляхів оволодіння нею. Така робота проводиться кваліфікованими консультантами і психологами на підставі медичного висновку, характеристик, результатів психофізіологічних досліджень особистості.

В межах профконсультації можливо більш детально вивчити особистість старшокласників, особливо розвиток його інтересів, здібностей; співставити досягнутий учнем рівень практичної готовності з вимогами професії, яку вивчають; вказати учню можливі шляхи по здобуванню необхідних професійно важливих якостей, які необхідні для оволодіння майбутньою професією; стимулювати самовиховання старшокласників шляхом систематичного контролю за його успіхами та надання своєчасної допомоги у досягненні поставленої цілі.

Професійний відбір — визначення міри професійної здатності людини до даної конкретної професії.

Головним завданням професійного добору є науково обгрунтоване визначення професійної придатності людини до конкретного виду діяльності з урахуванням її здібностей, нахилів та згідно з нормативними вимогами даної професії потреб суспільства.

При здійсненні профвідбору перевага надається претендентам з високим рівнем професійно важливих якостей, які відповідають певним установленим нормам.

Професійна адаптація — це процес активного пристосування особистості до організаційно-технологічних умов професійної діяльності, до своїх функціональних обов'язків. Професійна адаптація потрібна при всіх змінах, що відбуваються на робочому місці. Складність профадаптації-залежить від того, скільки нових об'єктів буде включено в трудову діяльність людини. На процес адаптації впливають: фактори середовища (робоче, місце, технологічний процес); фактори, що пов'язані з індивідуальністю особистості (рівень знань, умінь, навиків, досвіду), і управління процесом адаптації.

Основне завдання адаптації - забезпечити якісне освоєння професії в умовах нового трудового колективу в якомога коротший час.

Професійна адаптація включає елементи виробничої та соціальної адаптації — систему заходів, що сприяють професійному становленню працівника, формуванню розвитку соціальних і професійних його якостей, потребі в творчій-праці, вмінні налагоджувати контакти і взаєморозуміння в колективі.

Усі складові системи професійної орієнтації спрямовані на відповідні вікові групи працездатного населення, особливо на молодь, яка вперше обирає професію, та сприяють якісному вибору професії, профілю професійної підготовки, сфери застосування праці, а також ефективному професійному переміщенню. Важливе місце в системі профорієнтації посідає професійне виховання, завдання якого є прищеплення учням професійно важливих якостей, професійного обов'язку, честі, відповідальності, професійної гідності, етики тощо. На професійний вибір впливають також сім'я, друзі, кіно, література[24, с.9].

Правовим забезпеченням здійснення системи професійної орієнтації в Україні є Постанова Кабінету Міністрів № 43 від 27 січня 1994 р. «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення», в основу якої покладено положення Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про охорону праці», Основ законодавства України

про охорону здоров'я, положення конвенцій та рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОП), деяких інших документів, а також практичний досвід цієї роботи в розвинутих країнах світу[56, с.61].

Профорієнтація обумовлює розробку методів формування професійної спрямованості у молоді: методів зрівнювання соціального престижу різноманітних професій, системи заходів по підвищенню ефективності каналів виховної діяльності (література, кіно, мистецтво, радіо, преса, телебачення бібліотеки) на формування мотивів вибору професії. Специфічні психологічні аспекти профорієнтації включають вивчення таких питань як особливості переробки інформації в залежності від професійної направленості людини, розвиток творчої професійної активності.

Дослідження Н.І.Крилова показують, що вибір майбутньої професії у молоді часто зумовлюється не тільки фактичними знаннями даної професії, скільки різного роду соціальними установками. Соціальна установка – це вираження ціннісної орієнтації у формі соціально детермінованої схильності особистості до певного відношення до людини, явища. Наприклад, однією з таких установок учнів шкіл є тенденція орієнтуватися на професії, які вимагають лише вищої освіти[21, с.127-132].

В ході спостережень з'ясовано, що шлях людини до вибору професії проходить три етапи.

Перший етап – знайомство з професією, і як результат знайомства – уявлення про дану професію.

Другий – усвідомлення своїх схильностей та здатностей стосовно стереотипного образу обраної професії.

Третій етап – людина приймає рішення: буде вона чи ні займатися тією чи іншою справою в такій формі, в якій вона існує в сучасних соціальних умовах.

Вибір професії розуміється молодими людьми як важкий процес, невід'ємний від розвитку особистості в цілому. Встановлено, що найбільш значимими характеристиками професії молоді вважає наступні: рівень загальної та спеціальної освіти, соціальний престиж професії, перспектива соціального та

професійного росту, дохід, умови для творчості, санітарно-гігієнічні умови праці, характер нервово-психічної напруженості, можливість вибору місця роботи.

Численні дослідження науковців говорять про те, що формування психологічної готовності і підготованості до вибору професії потрібно починати ще в середній школі, в процесі проведення направленої професійної орієнтації. Її зміст повинно бути не тільки усвідомлення старшокласників про необхідність трудової діяльності, а й головним чином – формувати в учнів інтерес та схильності до майбутньої професії. Основні мотиви вибору професії повинні виховуватися шляхом залучення учнів до виконання спеціальних завдань та планування профорієнтаційної роботи в школі.

Планування та облік профорієнтаційної роботи в школі здійснюється на основі спеціального плану. В ньому передбачається:

1. Основні задачі профорієнтаційної роботи на рік;
2. Організаційні питання;
3. Зміст, основні форми та методи професійної орієнтації на уроках та позакласних заняттях.

Психологічні особливості професійного відбору включають в себе ряд питань: психологічні принципи та методи профвідбору, оцінка ефективності психофізіологічного відбору, раціональне комплектування груп, яке має на увазі досвід в області прогнозу групових результатів за даними індивідуально-типологічними особливостями людей.

Основою для розробки методів професійного відбору є вчення про схильності людини. Під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості, які є суб'єктивними умовами успішного виконання певного різновиду діяльності. Здібності не зводяться до наявності в індивіда знань, вмінь, навичок. Вони проявляються у швидкості, глибині та міцності оволодіння засобами і прийомами діяльності[78, с.157].

Здібності людини поділяються на види за змістом і характером діяльності, в якій вони виявляються. Розрізняють загальні й спеціальні здібності.

Загальними називають здібності людини, що тією чи іншою мірою виявляються у всіх видах діяльності. Такими є здібності до навчання, загальні розумові здібності, здібності до праці. Вони спираються на загальні вміння, необхідні в кожній галузі діяльності, зокрема такі, як уміння усвідомлювати завдання, планувати й організувати їх виконання, використовувати наявні в досвіді людини засоби, розкривати зв'язки тих речей, яких стосується діяльність, оволодівати новими прийомами роботи, переборювати труднощі на шляху до мети.

Під специфічними здібностями розуміють здібності, що виразно виявляються в окремих спеціальних галузях діяльності. Наприклад, сценічній, музичній, спортивній.

Розрізнення загальних та специфічних здібностей має умовний характер. Загалом, йдеться про загальні і специфічні сторони в здібностях людини, які існують у взаємозв'язку. Високі спеціальні здібності мають у своїй основі достатній рівень розвитку загальних здібностей. Так, високі поетичні, музичні, артистичні, психічні та інші здібності завжди спираються на високий рівень загальних розумових здібностей. Разом з тим за приблизно одного й того самого розвитку загальних здібностей люди часто різняться за своїми спеціальними здібностями[86, с.47].

Структура кожної окремої здібності як готовності особистості до певної діяльності відрізняється значною складністю та включає в себе комплекс якостей, які головними та допоміжними, загальними та спеціальними. Але можливе ускладнення процесу оволодіння певною діяльністю, у зв'язку з патологічною лінійною молоді особи.

Психофізичні особливості людини виявляються не тільки в основних властивостях нервової системи, але й у багатьох інших якостях. Людина не може бути охарактеризована тільки з точки зору її здібностей, які переробляють інформацію. Необхідно знати емоційну стійкість, вольові якості. Тому при психологічному відборі, як правило, потрібно використовувати велику кількість

методів, які розкривають різні якості людини, важливі для того чи іншого виду професійної діяльності[80, с.247].

Для ефективності вибору майбутньої професії велику увагу потрібно приділяти індивідуальній роботі з учнями шкіл. Необхідно знайти кожному певне зайняття, максимально відповідне його особистим якостям та можливостям[16, с.44].

В школі здійснюються окремі елементи попередньої профдіагностики, з метою профконсультації, і в цьому випадку профдіагностика є частиною профконсультації.

Професійне виховання учнів – це один з головних компонентів системи профорієнтації. Під професійним вихованням розуміється виховання у учнів професійно важливих якостей особистості: відповідальності, професійної гідності, етики та інших[40, с.364].

Успішною реалізацією професіональної орієнтації старшокласників сприяє забезпечення шкіл професіограмами різних професій. Професіограма – це комплексний, систематизований, багатобічний опис конкретного виду роботи. Професіограми використовуються для ознайомлення старшокласників з різними професіями[88, с.433].

В ході здійснення професіонального виховання педагогу потрібно знати та враховувати професійні вподобання особистості і допомагати їх вдосконалювати. „Вихователь потрібен знати, - говорив А.С.Макаренко, - ким хоче і прагне бути учень, які для цього він прикладає зусилля, наскільки реальні його прагнення.”[45, с.157].

Отже, профорієнтаційна робота у закладах освіти має системний характер і передбачає комплексне застосування таких ланок, як:

- професійна орієнтація, тобто науково обгрунтована система форм, методів і засобів впливу на молодих людей, яка сприяє своєчасному залученню їх у виробництво, раціональному розподілу, закріпленню та ефективному їх використанню;
- професійна інформація, тобто пропаганда професії, ознайомлення молодих

людей із сучасними видами виробництва, станом ринку праці, перспективою розвитку професії.

професійна консультація, тобто цілеспрямований процес вивчення і формування професійних інтересів, намірів молоді з урахуванням їх стану здоров'я, психофізіологічних особливостей і потреб.

професійна адаптація, тобто процес активного пристосування особистості до організаційно-технологічних умов професійної діяльності, до своїх функціональних обов'язків.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

Другий розділ містить теоретичні основи реалізації професійного самовизначення у контексті життєдіяльності особистості. Нами були охарактеризовані професійні наміри сучасної молоді людини, такі як любов до майбутньої професії, виховання соціальної відповідальності, тобто здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм та самовиховання.

Також ми визначили основні фактори, які впливають на процес професійного самовизначення молоді. До таких факторів належать: позиція батьків, старших членів сім'ї, друзів, шкільних педагогів, особисті професійні плани, здібності, вплив засобів масової інформації та інформованість щодо майбутньої професії.

Нами були окреслені профорієнтаційні заходи закладів освіти, як основний аспект професійного самовизначення випускника. Основними з них є професійна орієнтація, професійна інформація, професійна консультація та професійна адаптація.

РОЗДІЛ III

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ «АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ ПРО МАЙБУТНЮ ПРОФЕСІЮ»

3.1. Програма дослідження

Актуальність дослідження.

Проблема визначення професійних стратегій та самовизначення учнівської молоді посідає важливе місце, оскільки стосується вирішального моменту у життєвому становленні особистості. Особливої актуальності вона набуває у ранньому юнацькому віці. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням є формування в учнівської молоді здатності до свідомого та самостійного вибору професії і подальшого оволодіння нею. Вирішення цього завдання багато в чому залежить від мотиваційних аспектів в структурі самовизначення особистості, від факторів впливу на професійне самовизначення, прагнення до особистісної самореалізації та від кар'єрних уявлень сучасних випускників. Тому вивчення мотиваційного аспекту професійного самовизначення старшокласників дасть змогу визначити основні фактори, які впливають на вибір майбутньої професії.

Теоретичні передумови розробки цієї проблеми вивчались у дослідженнях психічного розвитку особистості таких вчених, як Г.О.Балл, І.Д.Бех, М.Й.Боришевський, І.А.Зязюн, Г.С.Костюк, Н.Г.Ничкало, П.С.Перепелиця, В.В.Рибалка, В.А.Семиченко, О.В.Скрипченко та ін. Проблема професійного самовизначення зазначалася у розробках таких вітчизняних психологів, як Б.Г.Ананьєв, О.Ю.Голомшток, Ф.М.Гоноболін, Є.О.Клімов, В.О.Моляко, В.Ф.Моргун, О.Г.Мороз, Д.Ф.Ніколенко, Н.А.Побірченко, В.В.Синявський, В.О.Сластьонін, М.Л.Смульсон, Б.О.Федоришин та ін.

Аналіз літератури з проблеми професійного самовизначення свідчить про те, що у дослідженнях акцент ставиться на необхідності вивчення ролі суб'єкта у цьому процесі. А це вимагає більш глибокого вивчення мотивів вибору

майбутньої професії, що забезпечують самоаналіз та самооцінку властивостей особистості, їх зіставлення з вимогами майбутньої професії, що є необхідним на всіх етапах професійного самовизначення.

Виходячи з цього та зважаючи на значну соціальну значущість проблеми вибору майбутньої професії саме в старшому шкільному віці, можемо зазначити, що **об'єктом** даного дослідження є випускники шкіл.

Предметом дослідження є професійне самовизначення старшокласників.

Метою дослідження є мотиваційний аспект професійного самовизначення особистості.

Гіпотеза – процес формування професійних стратегій та мотивування професійної діяльності відбувається при взаємодії соціальних очікувань та суб'єктивних факторів особистості, але недостатньо висвітленою є проблема соціальних очікувань щодо здійснення професійного вибору з боку самих учнів, та тих осіб, які здійснюють профорієнтаційну діяльність в освітніх закладах.

Для реалізації мети дослідження було поставлено такі **завдання**:

1. Визначити, основні фактори впливу на вибір майбутньої професії.
2. Виділити головні мотиваційні установки молоді.
3. Окреслити основні заходи щодо підготовки випускників до майбутньої професії.
4. Розглянути думку експертів щодо мотиваційних установок старшокласників.

Генеральна сукупність: випускники шкіл м. Полтави.

Методи дослідження:

- анкетування

У дослідженні брали участь 115 випускників шкіл.

Інструментом нашого дослідження є анкета.

Додаток А містить анкету для випускників шкіл з 6 питань.

Додаток Б містить бланк експертного інтерв'ю для голів приймальних комісій, який складається з 9 питань.

Всі питання сформульовані з метою

а) виконання основних задач даного дослідження, і

б) перевірки правильності гіпотези.

3.2. Аналіз результатів дослідження

На основі розробленого та проведеного нами анкетування можна зробити наступні висновки:

Ми з'ясували, що після закінчення школи більша частина респондентів планують продовжувати навчання - 51,3%(Мал.1).

Це може свідчити про далекосяжні професійні стратегії, орієнтацію молоді на професійну кар'єру.

На другому місці прагнення поєднати роботу з навчанням 26,9%. Це виражає реалістичність професійних стратегій, намагання оптимально поєднати освоєння теорії та практики в певній галузі.

Третє місце займає прагнення працювати 16,5%. Слід зазначити, що ця група старшокласників у подальшому виявила найвищу орієнтацію на матеріальне забезпечення, швидке поліпшення економічного становища сім'ї.

Поряд з цим можна визначити невелику групу учнів, які зовсім не визначилися щодо працевлаштування чи навчання після закінчення школи. Розуміючи в цілому специфіку різних професійних напрямків, вони не змогли обрати жодного з них, насамперед через не розуміння власних схильностей і мотивів. Така група учнів вимагає перш за все професійної діагностики та корекційної роботи, яка стосувалася б визначення їх особистісних здібностей, схильностей та їх відповідності професійним вимогам.

Малюнок 1



Далі звернемося до аналізу відповідей шкільної молоді на питання: „У якому навчальному закладі ви б хотіли отримати освіту?” Як зображено на Малюнку 2 - 77,4% опитуваних виявили орієнтованість на навчання у вищих навчальних закладах. На нашу думку, у такому показнику відображається не зовсім адекватне уявлення про власні можливості з боку тих учнів, які досить посередньо навчалися у школі і не мають достатньої теоретичної бази для набування вищої освіти.

На другому місці серед виборів старшокласників є орієнтація на закінчення курсів 16,52%, які досить швидко дають можливість сформувати професійні вміння і навички. В основному ці старшокласники поєднують мотивацію матеріальної зацікавленості з орієнтацією на швидке здобування результату.

Слід зазначити, що дуже невеликою популярністю у молоді користуються середні спеціальні заклади. Їх обрало 6,9%, аргументуючи це тим, що при досить серйозних часових затратах на навчання, престижність отриманого диплому є невелика. При уточненні їх особистих позицій найчастіше як альтернативний варіант вони пропонують закінчення курсів.

Зовсім не значимими для випускників є сучасні професійні технічні училища. Серед опитуваних нами школярів ніхто не вибрав навчання в ПТУ. Це свідчить про те, що система професійної орієнтації в закладах освіти не досить приділяє увагу висвітленню значимості виробничих професій та можливості їх отримання в умовах училища.

Малюнок 2



Далі ми розглянемо основні тенденції професійних стратегій старшокласників, при виборі ними конкретних напрямків професійної діяльності(Мал.3).

Найбільше з опитаних нами старшокласники вказали бажання опанувати професії правового спрямування (41%), 36 % тяжіють до економічних професій. Невелика частина опитуваних нами учнів орієнтується на професії соціально-гуманітарного спрямування (16%). Слід зазначити, що серед опитаних нами старшокласників зовсім невелика частина виявила бажання працювати в галузі технічної спрямованості (7%). З одного боку така ситуація виражає добру орієнтацію молоді на престижність сучасних професій, а з іншого – недостатнє уявлення про перспективи потреб суспільства в професійних кадрах. Проте, найбільший попит, на думку В.Л. Оссовського є у найближчому майбутньому матимуть професії технічного спрямування.

Малюнок 3



Особливу нашу увагу привертала відповіді респондентів щодо підготовки до майбутньої професії, які в значній мірі виражали внутрішню мотивацію старшокласників щодо освоєння професії в контексті їх спрофесійних стратегій (Мал. 4).

Слід зазначити, що найбільша частина опитуваних 45,2% вказували як основний засіб підготовки до майбутньої професії поради з особами, що працюють за даним фаховим спрямуванням. Проте, на нашу думку, таку тенденцію не слід вважати оптимальною, бо фахівці з певної галузі можуть лише суб'єктивно охарактеризувати власну професію, не орієнтуючись при цьому на можливості й потреби старшокласника. Ми вважаємо, що такі поради дозволяють випускникам скласти лише приблизне поверхнєве враження про галузь професійної діяльності.

Досить значна частина опитаних (21,74%) вказують, що взагалі не знають як готуватися до майбутньої професії і не роблять цього на практиці. Ми вважаємо, що таке становище відображає нездатність старшокласників як повністю охарактеризувати бажану професію, так і вирізнити власні можливості щодо її освоєння.

Невелика частина опитаних (16,52%) вказують як основний спосіб підготовки до професії самостійне опанування спеціалізованої літератури (довідників, професіограм). Маючи значення для розширення уявлень учня про зміст професії такий підхід не створює достатніх умов для їх самопізнання та самореалізації.

Зовсім невелика частина опитованих (8,7%) вказує на відвідування спеціальних курсів, як засобу підготовки до майбутньої професії. З нашої точки зору, така тенденція є найбільш плідною, бо з одного боку дозволяє молоді краще зорієнтуватися у змісті і специфіці навчання, дисциплін та специфіці проблем професії, а з іншого боку усвідомленні власних можливостей, здібностей та інтересів, які можуть бути реалізованими на шляху її освоєння.

Незначна кількість опитаних (6,9%), як основну частину самопідготовки до майбутньої професії вказує спілкування з друзями-студентами, що не може вважатися оптимальним варіантом у здійсненні професійних стратегій. Лише 0,07% з опитаних вказали на відвідування заходів вищих навчальних закладів, як несуттєвий чинник підготовки до професії.

Інші варіанти у цьому напрямку не зазначив ніхто.

Малюнок 4



Отже можна вважати, що як від загальноосвітніх шкіл, так і від інших освітніх закладів вимагається цілісна система профорієнтаційних заходів, які б дозволили подолати дещо однобокий підхід щодо підготовки молоді до майбутньої професії і більше орієнтуватися на їх суттєві потреби і мотиви поведінки.

З цією метою нами було здійснене дослідження мотивації вибору професії з точки зору старшокласників та уявлень про ці мотиви з боку тих людей, які безпосередньої організують та здійснюють профорієнтаційну роботу з старшокласниками.

Проаналізуємо спочатку привабливість майбутньої професії для учнів (Мал.5).

Найбільш привабливими чинниками при виборі професії для старшокласників є висока матеріальна забезпеченість (27,3%) та престижність професії (25,22%), що повністю відповідає усталеним у сучасному суспільстві тенденціям.

Дещо менше значення має перспективність професії (16,52%), проте цей мотив входить у трійку пріоритетних для молоді.

Привабливість умов праці, які до деякої міри виражають виробничі так і психологічні потреби особистості виявило(11,2%) респондентів.

Суб'єктивні ж чинники привабливості праці явно недооцінюють у сучасному молодіжному середовищі.

Так лише 4,35% вказують як привабливий чинник при виборі професії підвищену відповідальність при її реалізації, 6,09% приваблює контактування з людьми, для 3,49% важливим є самостійність прийняття рішень у роботі. Можливості творчості та романтичне сприйняття професії є дієвою мотивацією при виборі для невеликої кількості опитуваних. Відповідно це 1,74% та 0,07% від загального числа опитуваних.

Це, в основному, підтверджує нашу гіпотезу про те, що основними чинниками вибору професії є соціальні, а не суб'єктивні.

Малюнок 5



Розглянемо уявлення про мотиви вибору майбутньої професії старшокласниками, які виявили професіонали, що в тій чи іншій мірі реалізують профорієнтаційну роботу з молоддю (Мал. 6).

Слід зазначити, що основними чинниками вибору професії школярами вони вважають високу матеріальну забезпеченість, перспективність та престижність.

Проте існує ряд суттєвих відмінностей щодо оцінки значущості суб'єктивних факторів експертами та старшокласниками.

Так, якщо значущість творчості підкреслили для себе 1,74% старшокласників, то кожний 5 опитаний експерт вважав, що творчість є значущим фактором при виборі майбутньої професії.

Порівняно зі старшокласниками, експерти явно переоцінюють тенденції учнів щодо вибору професії внаслідок мотивів спілкування з людьми.

Малюнок 6



Отже, при всьому розумінні значущості соціальних чинників при формуванні професійних стратегій молоді експерти явно переоцінюють наявність мотивів суб'єктивного, а не соціального характеру, які спонукають старшокласників до обрання професії.



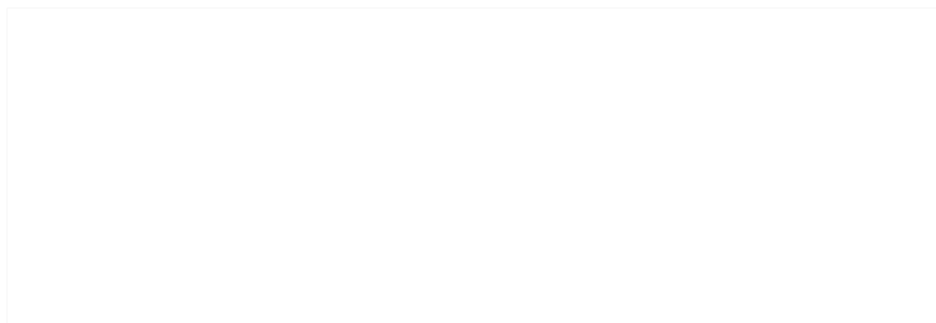
На основі вище приведеного аналізу можна зробити такий загальний висновок.

Для сучасних старшокласників пріоритетними при виборі професії є чинники явно соціального характеру, що відображають загальне суспільно-економічне становище України.

Слід зазначити, такий тривожний факт, що практично всі старшокласники не вважають суттєвим чинником при виборі професії орієнтованість на виконання завдань, пов'язаних з підвищеною відповідальністю.

Все це створює враження, що сучасні старшокласники досить байдуже ставляться до тих сторін професійної діяльності, які вимагають психологічних ресурсів, творчого потенціалу, хоча саме цих психологічних феноменів найбільше вимагає сучасний науково-технічний прогрес.

Отже, проблемою є включення старшокласників у різні форми виховної та корекційної роботи, які мають подолати дисбаланс між соціальними та психологічними чинниками вибору професії, актуалізувати у молоді внутрішню пізнавальну мотивацію, інтерес до професії, підвищення значущості мотиваційних досягнень та саморозвитку у професійній діяльності. Один з таких тренінгів представлений нами у наступному параграфі розділу.



ВИСНОВКИ

Теоретичне та практичне дослідження обраної нами теми дозволяє зробити такі висновки:

1. Професійне самовизначення сучасної молоді є важливою соціальною проблемою, оскільки, з одного боку, забезпечує ефективне виконання фахової спеціалізації діяльності, що сприяє розвитку державного добробуту, а з іншого – є умовою оптимального самовираження і самореалізації кожної людини. Виходячи з такого розуміння професійного самовизначення формування гіпотези нашого дослідження про те, що цей процес має здійснюватися в наслідок гармонійного поєднання як соціальних зовнішніх чинників, так і суб'єктивних можливостей кожної людини. Проте теоретичні дослідження стверджують, що сьогодні основними чинниками професійного вибору є соціально-економічні, а психологічні ж не набувають достатньої значущості для сучасної молоді. У магістерській роботі ми намагалися виявити причини такого явища, особливу увагу звертали на низку мотиваційних чинників професійного вибору, пов'язаних з усвідомленням можливості професійної самореалізації, так і з емоційним ставленням старшокласників до різних аспектів створення професійних стратегій.

2. Мотиваційна сфера у структурі утворення особистістю уявлень про майбутню професійну діяльність та формування професійних стратегій в цілому займає чільне місце, оскільки виражає систему спонукань людини до діяльності, пов'язану із задоволенням її особистісних потреб. Оскільки потреби людини завжди мають соціальне походження і пов'язані із задоволенням не лише життєзабезпечуючих, але й духовних запитів, саме формування потреби особистості у самовираженні, досягненні плідного результату діяльності, активності та самоствердження можуть забезпечити формування суттєвих внутрішніх спонукань, пов'язаних з психологічними суб'єктивними моментами. Саме тому, центральною ланкою нашого дослідження було вивчення сукупності мотивів професійного вибору, які відображали б особистісну сутність майбутнього професіонала.

3. Для реалізації дослідження професійних стратегій випускників нами було розроблено спеціальну анкету, яка охоплювала основні аспекти як утворення так і реалізації мотивів професійного вибору. Разом з цим використовувалися методи експертного опитуванні – групи відповідальних осіб, що забезпечують профорієнтаційну роботу з боку закладів освіти та широкої вибірки випускників середніх шкіл м. Полтави, у кількості 115 осіб. Окрім цього, використовувалися також аналіз теоретичних першоджерел у галузі соціології та психолого-педагогічних досліджень, які стосувалися обраної нами теми.

4. Організоване нами дослідження здійснювалося відповідно з графіком роботи магістрантки. Отримані результати глибоко аналізувалися, систематизувалися та узагальнювалися. Дані дослідження представлені у роботі у вигляді діаграм та графіків, що спрощує їх сприймання і дозволяють визначати основні тенденції у створенні професійних стратегій школярів. Як свідчать отримані результати, сучасні старшокласники в основному орієнтуються на соціальні фактори, що обумовлюють професійний вибір. До провідних мотивів їх професійного самовизначення відносяться висока матеріальна забезпеченість, престижність та перспективність майбутньої професії. Проте дуже суттєві психологічні фактори, які забезпечували б самовираження та самореалізацію у роботі, творчі тенденції та задоволення процесом праці у цілому сучасними старшокласниками явно не дооцінюються. Так мотиви романтичності професії, корисності продукту праці, творчість виявилися не суттєвими для більшості сучасних випускників.

Враховуючи результати конкретного дослідження нами було підібрано, адаптовано та представлено у роботі систему виховних та корекційних впливів у вигляді спеціально організованих тренінгових занять для учнів старшого шкільного віку, які дозволили б розвинути такі основні мотиваційні чинники як здатність чітко поставити конкретну життєву мету, орієнтуватися на застосуванні власних можливостей при їх досягненні, усвідомлення власних особистісних якостей, що сприяють ефективності діяльності, самооцінці причин

поразок і невдач, формування позитивного „Я-образу”, в тому числі професійний розвиток вольових зусиль та орієнтацію на відповідність при виконанні дій.

Реалізація такого комплексу тренінгових занять у закладах освіти, у поєднанні із розумінням старшокласників основних соціально-економічних умов державного розвитку є запорукою оптимального професійного самовизначення юнацтва, що може принести максимальну користь як суспільству так і конкретній особистості у процесі її соціалізації.

Схожість

Джерела з Інтернету

145

| | | |
|----|---|-----------------|
| 1 | https://xreferat.com/117/48-1-funkc-ya-motivac-trudovo-d-yal-nost-komponenti-teor-shlyahi.html | 10.5% |
| 2 | https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/28183 | 4 джерела 10.3% |
| 3 | https://my-blog-profession.blogspot.com | 13 джерел 3.9% |
| 4 | https://knowledge.allbest.ru/psychology/3c0a65635a3ad69b5d53b88521306d26_0.html | 2 джерела 3.35% |
| 5 | https://xreferat.com/77/7540-1-psiholog-ya-prac.html | 7 джерел 2.6% |
| 6 | https://xreferat.com/60/1195-1-profes-iy-na-or-ntac-ya-p-dgotovka-ta-perep-dgotovka-nezaiynyatogo-naselennya.html | 13 джерел 2.57% |
| 7 | http://hist.km.ua/uploads/Zbirnik_tez_konf_2012.pdf | 5 джерел 2.13% |
| 8 | https://xreferat.com/84/3193-2-mehan-zm-formuvannya-prestizhu-deyakih-profes-iy-ntelektual-nogo-harakteru-umo | 3 джерела 1.76% |
| 9 | http://all-referats.com/83/3-45762-teoretichne-ob-runtuvannya-ta-dosl-dzhennya-osoblivostey-profes-ynogo-samovznachennya | 1.65% |
| 10 | https://subj.ukr-lit.com/sociologiya-praci-lukashevich-m-p-1-kar-yera-i-socialna-mobilnist | 2 джерела 1.6% |
| 11 | https://ukrtextbook.com/sociologiya-praci-lukashevich-m-p/sociologiya-praci-lukashevich-m-p-2-trudova-kar-039-yera | 4 джерела 1.28% |
| 12 | https://allreferat.com.ua/ru/psuhologiya/kursoyaya/1520 | 2 джерела 1.24% |
| 13 | https://studopedia.org/12-5397.html | 1.15% |
| 14 | https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00478159_0.html | 1.09% |
| 15 | https://studopedya.ru/1-61153.html | 8 джерел 1% |
| 16 | https://core.ac.uk/download/pdf/12081512.pdf | 4 джерела 0.88% |
| 17 | https://school.home-task.com/vidi-zdibnostej-zdibnosti | 4 джерела 0.67% |
| 18 | https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/33572 | 0.61% |
| 19 | http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11389/1/%d0%97%d0%b1%d1%96%d1%80%d0%bd%d0%b8%d0%ba%... | 0.47% |
| 20 | https://undip.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/monograf_prof_2015.pdf | 0.45% |

| | | | |
|----|---|-----------|-------|
| 45 | https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B | 2 джерела | 0.07% |
| 46 | http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/90 | | 0.06% |
| 47 | https://psiukrearth.ru/psihologichne-manipuljuvannja/2915-dejaki-osoblivosti-strategii-samorealizacii.html | | 0.06% |
| 48 | https://confscience.webnode.com.ua/_files/200000106-002af002b1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0% | 2 джерела | 0.06% |
| 51 | https://stud-baza.ru/pozitivna-quotya-kontseptsyaquot-yak-umova-vashogo-usphu-referat-psihologiya | 2 джерела | 0.06% |
| 52 | https://ua-referat.com/%D0%AE%D1%80%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B4%D0%B8%D... | | 0.06% |
| 53 | https://abstracts.donnu.edu.ua/article/download/9932/9855 | | 0.06% |
| 54 | http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/1376 | | 0.06% |

Джерела з Бібліотеки

18

| | | | | |
|----|--------------------|----------------------|---|------------------|
| 21 | Студентська робота | ID файлу: 1011345814 | Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... | 0.39% |
| 22 | Студентська робота | ID файлу: 1009546424 | Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... | 3 Джерело 0.36% |
| 49 | Студентська робота | ID файлу: 1011467933 | Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... | 0.06% |
| 50 | Студентська робота | ID файлу: 1013484342 | Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... | 0.06% |
| 55 | Студентська робота | ID файлу: 1009793526 | Навчальний заклад: Open International University of Human Deve... | 12 Джерело 0.05% |