

Таким чином, зробивши екскурс в історію медицини, ми переконалися в численній кількості відкриттів, зроблених світовою медициною, ознайомилися з іменами видатних лікарів, які, докладаючи неймовірних зусиль, крокували вперед, жертвовно присвятивши своє життя в ім'я здоров'я цілих поколінь людей. Учні профільного класу, ознайомившись з матеріалами елективного курсу "Історія медицини", мають глибоко усвідомити внесок попередніх поколінь у розвиток наукової медичної думки і прагнути, працюючи в майбутньому в цій галузі, робити нові відкриття в ім'я здоров'я своїх сучасників, в ім'я здорового способу життя майбутніх поколінь.

### Література

1. Павлютенко Е.М. Формирование мотивов выбора профессии у учащихся общеобразовательных школ : дис. ... доктора пед. наук :13.00.01 / Е.М. Павлютенко. – Запорожье, 1989. – 404 с.
2. Целье Авл. Корнелий. О медицине / Целье Авл. Корнелий. – М., 1959. – 542 с.
3. Гиппократ. Сочинения / Гиппократ ; [пер. с греч. В.И. Руднева, комментарии В.П. Карпова]. – М. ; Л. : Медгиз, 1941. – Т. 3. – 649 с.
4. Гиппократ. Сочинения / Гиппократ ; [пер. с греч. В.И. Руднева, комментарии В.П. Карпова]. – М. ; Л. : Медгиз, 1944. – Т. 2. – 617 с.
5. Гиппократ. Избранные книги / Гиппократ ; [пер. с греч. В.И. Руднева, комментарии В.П. Карпова]. – М. : Биомедгиз, 1936. – 632 с.
6. Большая медицинская энциклопедия / [гл. ред. А.Н. Бакулев]. – М., 1980. – Т. 17. – 1183 с.

РУДЕНКО Н.В.

## ВИБІР СТУДЕНТАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ

Виявлення й використання основних закономірностей вибору й побудови професійної кар'єри, управління кар'єрою розглядаються як необхідні елементи нормального функціонування організацій. Але водночас наявність у суспільстві умов і можливостей для здійснення успішної кар'єрної реалізації для жінок розглядається ще і як один з індикаторів демократичності й соціально-економічного благополуччя суспільства. Якщо в патріархальних суспільствах жінці приділяється виключно роль домогосподарки, матері, "охоронниці домівки", то в економіці сучасних розвинутих і демократичних держав спостерігається "вторгнення" жінок у сфери, що вважалися раніше типово чоловічими. Сьогодні жінки рішуче виступають проти явної дискримінації у сфері зайнятості й намагаються реалізувати гендерну рівність у вищих професійних і політичних сферах. Як відзначають дослідники, українська економіка в майбутньому повинна стати менш ієрархічною, більш гнучкою й рухливою. І в реалізації цього нового підходу величезні переваги будуть мати жінки. Тому що, за прогнозами соціологів, важливою тенденцією розвитку українського суспільства на найближчі 50 років стане його неухильна фемінізація. Але, незважаючи на це, зберігається гендерна дискримінація й економічна нерівність між жінками й чоловіками, залишаються ще бар'єри на рівні упереджень, стереотипів щодо можливостей жінок як професіоналів і керівників. Наявність серйозних стримувальних факторів приходу жінок у вищий ієрархічний шар (у бізнесі, у політиці) не скасовує актуа-

льності вивчення й прогнозування впливу змін гендерної структури суспільства на соціальний статус чоловіків і жінок, їхнє становище на ринку праці.

До середини 90-х рр. ХХ ст. поняття “кар’єра” і “жінка” досить рідко ставилися поруч; термін “кар’єра” прямо або побічно пов’язувався з негативними асоціаціями, зокрема кар’єризмом, а щодо становища жінок у системі розподілу праці, то тут лідирував традиційний підхід, згідно з яким, головним призначенням жінок це сім’я, виховання дітей. Разом з тим говорити про абсолютну недослідженість поставленої нами проблеми було б, звичайно, неправильно.

Різні аспекти дискримінації жінок вивчалися переважно економістами, юристами, істориками, філософами й психологами. У радянський час інтенсивно вивчалися економічні аспекти порушення прав жінок у сфері праці. Більше ніж дві третини наукових праць з “жіночого питання” до 1993 р. були присвячені саме виробничій сфері діяльності жінок, поєднанню їх сімейних і професійних обов’язків. Після 90-х рр. ХХ ст. відбувається активний експорт і впровадження західних гендерних теорій. Можна, зокрема, назвати праці авторів, присвячених різним гендерним аспектам: вивчення проблеми політичних прав і політичної участі жінок (С. Айвазова); теорії й методології гендерних досліджень (О. Вороніна); праці Т. Гурко, що описують розвиток феміністської перспективи в соціології; І. Жеребкіної, що аналізують філософсько-методологічні проблеми фемінізму; історії й методології гендерних досліджень на Заході й Росії (Е. Здравомислова і А. Темкіна); рівності можливостей у сфері зайнятості (Е. Мезенцева); гендерної асиметрії (Г. Силласте), аналізу гендерних аспектів ціннісної орієнтації студентства (Л. Шалаєва й інші); праці, присвячені питанню зайнятості студентів, кар’єрі й професійним якостям випускників ВНЗ (Л. Кудринська, Л. Ожигова, Р. Гаджиева, В. Орлова й інші), а також різним аспектам планування професійної кар’єри й управління нею (А. Бандура, С. Осипов, І. Лотова й інші), проблемам кар’єри жінок, які працюють (А. Чирикова, Н. Гончарова й інші).

Досить нечисленні праці, присвячені кар’єрі жінок. Тому мета статті полягає в аналізі вибору професійної кар’єри студентами з погляду гендерних аспектів.

У сучасній Україні наявна “кар’єрна сегрегація” жінок, тобто нерівномірний гендерний розподіл з погляду зору посадової ієрархії, нерівність у розмірах винагороди (оплаті праці, доходах), а також нерівність оволодінням власністю та владою, які доступні жінкам і чоловікам.

Як справедливо підкреслює О. Вороніна, “соціальні поняття “жінки” і “чоловіка” складаються з безлічі аспектів, набір яких залежить від того, яке суспільство ми вивчаємо. Але традиційно жінці приписують такі якості, як слабкість (“слабка стать”), пасивність, емоційність або навіть ірраціональність, а чоловікові – зовсім інші: силу, активність, раціональність”.

Актуальною перспективою професійного формування особистості студента, а також його самореалізації є розвиток кар’єрних нахилів. Професійна кар’єра спеціаліста поєднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя.

Традиційно під кар’єрою розумілося просування службовими сходами певної організації. Зазвичай, людина, обравши професію, намагалася знайти орга-

нізацію, у якій її праця могла б бути цілком затребуваною. Організація ж зі свого боку надавала їй можливість кар'єрного зростання. Вибравши одне одного, організація і людина уклали "психологічний" контракт, що передбачав гарантію зайнятості й можливість професійного та кар'єрного зростання з боку організації, а з боку співробітника - обов'язковий прояв відданості організації.

У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття "кар'єра" розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [8; 9]. Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення популярності, вигоди; рід діяльності [7, с. 314]. У словнику С. Ожегова це слово характеризується таким чином: рід занять, діяльності; шлях до успіхів, високого становища в суспільстві, на ниві діяльності, а також саме досягнення такого становища [5, с.247].

Отже, зазвичай у науковій психологічній літературі поняття "кар'єра" трактується як: 1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійне зростання і накопичення майстерності, професійних занять й активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання з включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети. Разом з цими властивими якостями кар'єри виділяють і такі її види: прогресивний (висхідний розвиток); регресивний (розвиток зі спадами і нисхідним рухом); лінійний (безперервний, послідовний процес розвитку кар'єри); нелінійний (наявність стрибків, перерв та проривів); спіралеподібний (схожі процеси кар'єрних ротацій здійснюються на різних ієрархічних рівнях); стагнаційний (застій, коли тривалий час немає змін ні в посаді, ні в заробітній платі).

Слід зауважити, що кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування службовими сходами, але це завжди успіх, зростання: творче, професійне, службове чи просто економічне у вигляді підвищення заробітної плати [2, с.3]. На думку деяких дослідників, кар'єра – це своєрідний турнір, пов'язаний з успіхами і невдачами, які можуть серйозно вплинути на подальший хід кар'єрного зростання. Інакше кажучи, чим довше людина перебуває на першому щаблі кар'єрних сходів, тим менше в неї можливостей для прогресу.

Критеріями вдалої кар'єри є задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Об'єктивна сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі в соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини є її уявлення про свою особистість, так звана професійна "Я-концепція", яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних вирішеннях. Професійні переваги і тип кар'єри є досить значущими в дослідженні професійної конкурентоспроможності спеціаліста.

Насамперед зазначимо, що розрізняються її індивідуальний і професійний види.

Індивідуальна кар'єра – це сходинки трудового життя людини та її ділової активності, метод її самоврядування, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки і досвіду роботи.

Професійна кар'єра – це свідомо обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності й утвердження себе в суспільстві [2, с.10].

Цікаве гендерне дослідження провели Л. Почебут і В. Чикер. Вони вивчали частоту обрання чоловіками й жінками різних кар'єрних орієнтацій. Отримані ними дані свідчать про те, що в чоловіків більше виражена спрямованість на менеджмент, на підприємництво і змагання (виклик), а в жінок – на професійну компетентність, автономію, стабільність, служіння та інтеграцію стилів життя [3, с. 316].

Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, устремлінь, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання ролей професійних з іншими життєвими ролями. У цьому напрямі американський дослідник Д. Сьюпер запропонував одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. У ній виділені чоловічі і жіночі типи кар'єр залежно від чергування професійних проб і періодів стабільної роботи.

Чоловічі:

- стабільна, коли суб'єкт відразу після навчання займається професійною діяльністю і незмінно дотримується обраного шляху;
- звичайна, коли після навчання відбувається серія професійних спроб, які закінчуються стабільною службою;
- нестабільна, з чергуванням професійних спроб і періодів стабільної роботи;
- кар'єра з множиною спроб, коли людина часто змінює вид зайнятості, не маючи стабільної роботи.

Жіночі:

- кар'єра домогосподарки; звична кар'єра, коли освічені жінки, вийшовши заміж, припиняють працювати і стають домогосподарками;
- стабільна робоча кар'єра, коли здобута освіта допомагає знайти роботу, що стає справою життя;
- дволінійна кар'єра, коли кар'єра домогосподарки узгоджується зі стабільною робочою кар'єрою;
- переривчаста кар'єра – робота до одруження, потім перерва (народження та виховання дітей), повернення на роботу;
- нестабільна кар'єра – чергування періодів роботи після одруження поряд з поверненням до кар'єри домогосподарки;
- кар'єра з множинними спробами – послідовність непов'язаних видів праці без стабілізації у якій-небудь професійній галузі [8, с.356].

За останні роки у зв'язку з радикально зміненим становищем на ринку праці змінилися і можливості досягнення кар'єри та уявлення про неї. Тепер це поняття дає змогу людині осмислювати свій професійний розвиток, оцінюючи професійний досвід, використовувати його резерви для реалістичного розуміння власних можливостей. Якщо раніше умови кар'єри диктувалися внутрішнім ринком праці і передбачали повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регу-

лярність і передбачуваність просування, відданість професії та організації, то тепер умови визначає зовнішній ринок. Стало характерним укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість, часткові зміни в кар'єрі, зайнятість у декількох сферах діяльності й у декількох організаціях, непередбачуваність трудових переміщень, самоуправління кар'єрою. Останнім часом украй змінилися обставини у сфері професійної зайнятості. Якщо раніше вона відрізнялася стабільністю, гарантованістю, довготривалістю, то тепер їй притаманні тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність, самоконтроль і самостійне управління своєю кар'єрою.

Одним із факторів розвитку кар'єри є фактор кар'єро орієнтованого розвитку особистості і така ознака, як задоволення роботою. Іріс і Баррет провели дослідження двох груп техніків. Одну групу становили робітники, що мали задоволення від роботи, іншу – ті, хто роботою не задоволений. Усі досліджувані заповнювали той самий тест, у якому їх просили оцінити важливість виконуваної ними роботи і відповісти на запитання, що стосуються задоволення роботою та життям узагалі. Дослідження встановили, що саме задоволення роботою є необхідною складовою загального задоволення життям, а не навпаки. Ця закономірність найбільш чітко простежувалась у працівників, що вважали свою працю надзвичайно важливою [4, с.531].

**Висновки.** Отже, на нашу думку, особливої значущості набувають теоретико-методологічні, соціально-психологічні, організаційно-педагогічні та методичні аспекти проблеми повноцінного гуманістичного розвитку випускників вищих навчальних закладів в напрямі сформованості в них нового – гендерного компонента професійної компетентності через здобуття ними відповідної обізнаності щодо сутності гендерних досліджень, опанування основ гендерної культури і технологій упровадження принципів гендерної демократії у сфері освітнього простору сучасної національної школи, набуття ознак теоретичної та практичної готовності до гендерного виховання й освіти нової генерації підростаючого покоління. Це, у свою чергу, потребує цілеспрямованої інтеграції у професійну підготовку студентів вищої школи гендерного підходу як нового способу пізнання та розуміння реалій сучасної дійсності, шляхом подолання поляризації й усунення ієрархії “чоловічого” і “жіночого”, оскільки традиційне протиставлення та усвідомлення “очевидної” нерівноцінності чоловічих і жіночих рис особистості, способу мислення, особливостей поведінки закріплюють зв'язок між біологічною статтю та досягненнями особистості в соціальному житті.

### Література

1. Andersson J. The single mothers book. – Atlanta : Peachtree Publishers, 1990. – 356 p.
2. Белецкий Н.П. Менеджмент. Деловая карьера / Н.П. Белецкий. – М. : Высш. шк., 2001. – 302 с.
3. З.Ильин Е.П. Дифференциальная психология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 544 с.
4. Квин В. Прикладная психология / В. Квин. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
5. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов ; [под ред. Н.Ю. Шведовой]. – М. : Сов. энциклопедия, 1973. – 846 с.
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.

7. 7.Словник іншомовних слів / [за ред. член. кор. АН УРСР О.С. Мельничука]. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1974. – 776 с.
8. Социальная психология личности в вопросах и ответах : учеб. пособ. / [под ред. проф. В.А. Лабунской]. – М. : Гардарики, 2001. – 397 с.
9. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.

САЄНКО Н.В.

## **ВІДОБРАЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КУЛЬТУРИ ТА ОСВІТИ В ЗМІСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

В останні десятиріччя у суспільній свідомості відбулись зрушення, що викликали, зокрема, і просування в розумінні всього комплексу питань, пов'язаних з освітою. Прояви цього процесу глибокі та різноманітні. Вони включають орієнтацію на всебічний розвиток, проблемне навчання, увагу до філософського, методологічного й теоретичного осмислення педагогічної науки і практики. Сюди ж належить і культурологічний підхід до побудови концепції змісту освіти, який найбільшою мірою відповідає установкам гуманістичного мислення. Це концепція змісту освіти, яка розглядає її як педагогічно адаптований соціальний досвід людства, ізоморфний, тобто тотожний за структурою (зрозуміло, не за обсягом) людській культурі у всій її структурній повноті [1].

Необхідність тісного зв'язку освіти та культури підкреслюється в працях багатьох дослідників минулого й сучасності, а саме С. Гессена, П. Наторпа, М. Бахтіна, Л. Виготського, І. Зязюна, О. Газмана, Є. Бондаревської, С. Гончаренка, М. Заковича та інших.

Проте роль культури в професійній підготовці студентів ВТНЗ розкрита недостатньо і потребує подальшого аналізу й осмислення, тому що професійна вузівська освіти з її занадто вузькою спеціалізацією вже не виконує своєї головної функції – формування фахівця-інтелігента, який має систему якостей, що дають змогу особистості виконувати функції носія культури, духовності, усвідомлювати перевагу загальнолюдських цінностей.

**Метою статті** є визначення місця культури в сучасній системі вищої професійної освіти та аналіз стану загальнокультурної підготовки майбутніх фахівців.

Взаємозв'язок культури й освіти, принцип культуровідповідності освіти знаходили своє обґрунтування у працях відомих педагогів минулого. Одним із них був російський вчений-педагог, філософ С. Гессен (1887–1950). Його праця, визнана педагогічною громадськістю однією з кращих у ХХ ст., “Основи педагогіки. Вступ до прикладної філософії” значною мірою присвячений проблемі взаємозв'язку культури й освіти. Він прямо стверджує, що “... про освіту у справжньому розумінні слова можна говорити лише там, де є культура” [2, с. 36–37]. Завдання освіти він вбачав у залученні людини до культурних цінностей науки, мистецтва, моралі, економіки тощо. Лише так відбувається перетворення природного індивіда в культурну людину.