

3. Karamushka T.V. Kompleks metodyk dlya doslidzhennya sotsial'no-psykholohichnykh chynnykiv formuvannya hotovnosti aspirantiv do zdiysnennya profesiynoyi kar'yery / T.V. Karamushka // Aktual'ni problemy psykholohiyi: Orhanizatsiyana psykholohiya. Ekonomichna psykholohiya. Sotsial'na psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. – K. - Alchevs'k : DonDTU, 2014. – T. 1. – Vyp. 40. – S. 139–136.
4. Karamushka T.V. Profesiyna kar'yera osobystosti: sutnist' osnovni vydy i funktsiyi / T.V. Karamushka // Teoretychni i prykladni problemy psykholohiyi : zb. nauk. prats' Skhidnoukrayins'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dalya. – Luhans'k : NOULIDZh, 2015. – № 1. – С. 181–190.
5. Karamushka T.V. Typy profesiynoyi kar'yery aspirantiv / T.V. Karamushka // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy i Kam"yanets'-Podil'skoho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyienka (vkluychenoho do mizhnarodnoyi naukovometrychnoyi bazy Index Copernicus). – K., 2015. – Vyp. 27. – S. 182–197.
6. Karpov A.V. Refleksivnost' kak psihicheskoe svojstvo i metodika ee opredeleniya / A.V. Karpov // Psihologicheskij zhurnal. – 2003. – T. 24. – № 5. – S. 45–56.
7. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologija, trening : monografija / E.A. Mogilevkin. – SPb. : Rech', 2007. – 336 s.
8. Praktikum po psihologii professional'noj dejatel'nosti i menedzhmenta : ucheb. posobie / pod red. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova. – [2-e izd.]. – SPb. : Izd-vo S-Peterb. un-ta, 2001. – 240 s.
9. Tihomirova O.G. Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ocenka / O.G. Tihomirova. – SPb. : ITMO, 2008. – S. 28–136.
10. Shevchenko N.F. Shlyakh do profesiynoyi kar'yery : nauk.-prakt. posib. / N.F. Shevchenko, M.V. Suryakova. – Zaporizhzhya : Zaporiz'kyy natsional'nyy universytet, 2009. – 72 s.
11. Shchotka O.P. Profesiyna kar'yera ta praktyka yiyi rozvytku v orhanizatsiyakh osvity / O.P. Shchotka // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom 1: Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyana psykholohiya : zb. nauk. prats' Instytutu psykholohiyi im. H.S. Kostyuka APN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Milenium, 2002. – S. 89–83.

Karamushka, T.V. Training Course 'Formation of Post-graduate Students' Readiness for Professional Career Making': content, structure, main interactive techniques. The article discusses the aims, objectives, structure and content of the training course in formation of post-graduate students' readiness for career making.

The author analyzes five training sessions that cover the content of professional career and its role in the life of the individual; features of post-graduate students' career-making and career types; content and structure of post-graduate students' readiness for career-making; social and psychological factors in and conditions of formation of post-graduate students' readiness for career-making; the impact of organizational-professional and socio-demographic factors on the development of post-graduate students' readiness for career-making. The article reveals the content of each training unit within the training sessions (informational, diagnostic and interventive-developmental).

The interactive techniques used in the training sessions include incomplete sentences, team-work, cross-group discussions, mini-lectures, brainstorming, case-studies, role plays, creative home-work, etc.). The author analyzes some examples of creative home-work that can be used in the training.

Keywords: post-graduate student, career, post-graduate students' readiness for career-making, training, training sessions, interactive techniques.

Відомості про автора

Карамушка Тарас Вікторович, аспірант факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Karamushka, Taras Victorovych, PhD student, dept. of psychology, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

E-mail: Tkarama90@gmail.com

УДК 159.923.2

Михайлишин У.Б.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМАТИКА ФОРМУВАННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ СИСТЕМИ ЦІННОСТЕЙ МОЛОДІ В УМОВАХ ОСВІТНЬОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Михайлишин У.Б. Соціально-психологічна проблематика формування та збереження системи цінностей молоді в умовах освітньої взаємодії. У статті показано, що чинниками збереження системи цінностей молоді в умовах освітньої взаємодії є: загальний успіх членів групи, дружжелюбний тон спілкування, згуртованість групи, задоволеність кожного членством у групі, професійний досвід колег тощо. Виявлено кореляцію між чинниками, які сприяють розвитку групових цінностей: схильність окремих членів групи піддаватися тиску більшості та авторитет меншості у групі.

Визначено, що механізмами стабілізації системи цінностей у групі виступають конформність, сумісність, спрацьованість, згуртованість її членів. Встановлено, що ціннісний вплив меншості може виступити засобом розвитку групи, який сприяє зростанню пізнавальної, соціальної, моральної активності її членів. Показано, що професійний досвід членів групи, як один із чинників розвитку системи цінностей, характеризується певним рівнем психологічної готовності включатися в процес спілкування в системі «студент-студент», «студент-викладач», наявністю в членів групи здатності до самоаналізу, самоорганізації, самоконтролю, вмінням сприймати й оцінювати інших людей у процесі взаємодії, здатністю відтворювати й відображати соціально-психологічну реальність, вмінням організувати спільну діяльність, ставити цілі та досягати їх.

Ключові слова: особистість, цінності, молодь, група, система цінностей, освітня взаємодія.

Михайлишин У.Б. Соціально-психологічна проблематика формування і збереження системи цінностей молоді в умовах освітнього взаємодіяння. В статті показано, що факторами збереження системи цінностей молоді в умовах освітнього взаємодіяння виступають: загальний успіх членів групи, дружельюбний тон спілкування, єдність групи, задоволеність кожного членством в групі, професійний досвід колег і др. Виявлено кореляція між факторами, які сприяють розвитку групових цінностей: схильність окремих членів групи надавати вплив більшості і авторитет меншості в групі.

Визначено, що механізмами стабілізації цінностей в групі виступають конформність, сумісність, єдність її членів. Встановлено, що ціннісний вплив меншості може виступити засобом розвитку групи, сприяючим зростанню пізнавальної, соціальної, моральної активності її членів. Показано, що професійний досвід членів групи, як один з факторів розвитку системи цінностей, характеризується певним рівнем психологічної готовності включатися в процес спілкування в системі «студент-студент», «студент-викладач», наявністю у членів групи здатності до самоаналізу, самоорганізації, самоконтролю, умінням сприймати і оцінювати інших людей в процесі взаємодіяння, здатністю репродукувати і відтворювати соціально-психологічну реальність, умінням організувати сумісну діяльність, ставити цілі і досягати їх.

Ключові слова: людина, цінності, молодь, група, система цінностей, освітнє взаємодіяння.

Постановка проблеми. Стан розвитку сучасного суспільства неспокоїть науковців з різних областей наукового знання, адже значна диференціація ціннісних позицій призводить до загострення громадянського протистояння та породжує різні соціальні конфлікти. Проте вивчення ціннісних орієнтацій представників різних соціальних груп дає можливість прогнозувати їхнє включення у ті або інші соціальні процеси та передбачати їхні дії у різних життєвих ситуаціях. Особливо важливим є вивчення ціннісних орієнтацій молоді в умовах освітнього взаємодіяння, яке завжди перебуває на верхові всіх соціальних процесів, а її ціннісні переконання стають актуальними аспектами подальшого розвитку українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У соціально-психологічній літературі формування та розвиток системи цінностей молоді в умовах освітнього взаємодіяння пояснюють з позицій різних теорій та моделей, які в окремих випадках є досить спорідненими та навіть ідентичними. Еволюцію експериментальних досліджень формування норм можна умовно окреслити так: на початку йдеться виключно про визнання впливу більшості стосовно формування цінностей, потім науковий інтерес посилюється навколо їхнього об'єднання та інтеграції. При цьому об'єктами дослідження є різні індикатори, серед них, наприклад, тип завдання, яке повинна виконати студентська група; ступінь узгодженості між членами групи як індикатор відносної стабільності і сформованості групи; приналежність – неприналежність до групи; розмір групи тощо.

Аналіз наукових розвідок свідчить, що теорії збереження системи цінностей у групі можуть розглядатися з позицій психології управління, психології праці, соціальної психології, психології мас, залежно від типу та структури тих соціальних спільнот, груп, об'єднань, які вивчаються. Постає питання, за допомогою яких механізмів групові цінності зберігаються, змінюються або зникають.

Мета статті – представити результати аналізу соціально-психологічної проблематики формування та збереження системи цінностей молоді в умовах освітнього взаємодіяння.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Одним із перших досліджень впливу більшості на формування системи цінностей у групі в умовах лабораторного експерименту розпочав М. Шериф [8]. Сутність його наукових розвідок полягала у наступному: як правило, людині здається, що точка зміщується на деяку відстань, яка є різною в кожному окремому випадку. Спостерігаючи за нею, досліджувані через декілька експозицій встановлювали можливу відстань зміщення (кінетичний ефект). На наступному етапі респондентам повідомляли результати, які були отримані іншими учасниками експерименту. В результаті експерименту виявилось, що перша оцінка суттєво змінювалася на користь середнього значення. Дослідник зробив висновок, що в умовах, коли ситуація невизначена, індивід схильний погоджуватися з думкою більшості.

У психології існує також точка зору, яка пояснює вплив більшості як відповідність моді. Тобто люди приходять до згоди щодо своїх позицій, яка швидше відповідає моді, а не середній позиції членів групи. Мода розглядається як термін статистики, як величина ознаки, яка найчастіше зустрічається в сукупності одиниць або у варіаційному ряді. Так, згідно з результатами п'яти досліджень М. Залеська [2], від 38% до 68% групових рішень є конвергенцією на позиції, які є модними.

Модель формування цінностей більшістю групи представлена і в роботах С. Аша [1]. Суть його експериментів полягала в тому, що вони проводилися з «підставною» групою, яка давала весь час неправильну відповідь, тим самим плутаючи та збиваючи з толку «наївних» суб'єктів, 37% яких давали неправильні відповіді їй, тим самим, підтримували думку «підставної» групи, тобто думку більшості групи. У такий спосіб експеримент С. Аша став ще одним емпіричним підтвердженням неоднозначного впливу більшості групи, яка може стимулювати виникнення поступливого ставлення членів групи до групових цінностей, виникнення різних конформних реакцій членів групи, котрі залежать від різних соціально-психологічних змінних. Отже, більшість групи може впливати на ступінь конформності меншості групи та

детермінувати розвиток групових цінностей. Зауважимо, що саме роботи С. Аша і М. Шерифа поклали початок вивченню в соціальній психології явищ, які пов'язані з конформізмом [1; 8].

У західноєвропейській соціальній психології виокремилася абсолютно протилежна модель формування системи цінностей у групі, так звана теорія активної меншості С. Московічі, Е. Лажа, М. Нафршу, в якій першість залишається за меншістю групи [4]. На відміну від функціоналістської моделі, ця модель постулювалася на тому, що в групі під впливом зовнішніх соціальних змін співвідношення сил постійно змінюється, і меншість у групі може виступати провідником цих зовнішніх соціальних впливів, відповідно, меншість формує цінності групи. Конформність може бути формою переговорів між втягненими у конфлікт людьми щодо певної реальності меншістю і більшістю. Крім того, вчені розглядали більшість як джерело соціального тиску, яка викликає поступливість, а меншість при цьому здійснює когнітивний та інформаційний вплив, який приводить до особистісних змін. Суттєва відмінність між моделями впливу більшості та меншості полягає в тому, що перша вказує на незмінність групових цінностей, а друга, навпаки, допускає інноваційність та зміни щодо цінностей групи.

Теорія активної меншості зустрічається в соціальній психології як «генетична теорія», або модель. Термін «генетична» був запропонований С. Московічі [4]. З позиції генетичної теорії, соціальний конфлікт і зміни, які відбуваються в групі в силу того, що меншість протистоїть більшості, розглядається як рушійна сила, двигун процесу впливу. Пізніше С. Московічі змінив свої твердження та судження щодо нормативного впливу меншості, з'явилася конверсійна теорія меншості (С. Московічі, В. Персонас), яка передбачала, що меншості легше здійснювати непрямий вплив, ніж прямий, а також індивідуальний, приватний вплив, який переважає над публічним [6].

Дуалістична модель формування групових цінностей позиціонується в соціальній психології через праці К. Немет, Дж. Тернера та ін. [7], в яких наголошується на тому, що меншість і більшість нав'язують своїм членам використання різних когнітивних процесів. Основна відмінність дуалістичної моделі формування групових норм полягає в тому, що приналежність до меншості спонукає індивіда серйозно обдумувати відповідні проблеми і здійснювати систематичну обробку інформації, яку він отримує.

Крім названих моделей, існує ще теорія дискримінаційної валідності конструкту, яка стала результатом масштабного аналізу теорій формування групових цінностей, здійсненого А. Кругланські [3] і Д. Мекай [5], в якій йдеться про те, що в основі впливу більшості і меншості лежать однакові процеси. Застосовуючи цей підхід до вивчення проблеми формування норм більшістю і меншістю разом або окремо, можна дослідити повний список усіх змінних, які здійснюють вплив на процес формування групових цінностей, що дозволило б дослідникам дати об'єктивну та повну характеристику досліджуваного явища з урахуванням впливу більшості та меншості на формування цінностей, враховуючи звичайно конкретну ситуацію, склад групи, владу і соціальний статус членів групи, ціннісні орієнтації членів групи тощо. Разом із тим, дискримінаційна валідність конструкту вказує на те, що важко експериментально показати, які максимальні критерії будуть свідчити про те, що саме ці групові норми формувала більшість, і навпаки. Вчені дійшли висновку, що існує не так і багато переконливих теоретичних причин розраховувати на підтвердження думки, які саме критерії потрібно аналізувати, щоб зрозуміти, чим відрізняється вплив більшості від впливу меншості, та чи варто абсолютизувати яку-небудь із цих моделей. Вони піддають сумніву висловлювання ряду вчених про те, що вплив меншості на групу є унікальним, і що саме меншість формує групові норми, пояснюючи це тим, що висунені меншістю певні норми приводять до того, що члени групи починають розмірковувати над ними і змінюють свою думку щодо них. Але існує і доказ того, що цінності, які висуває більшість, також можуть привести до критичного перегляду членами групи існуючих норм.

У рамках нашого дослідження ціннісного впливу у студентських групах в умовах освітньої взаємодії також були виявлені чинники збереження групових цінностей: загальний успіх членів групи, дружлюбний тон спілкування, згуртованість групи, задоволеність кожного членством у групі, професійний досвід колег тощо. Загальна тенденція полягає в тому, що студенти готові дотримуватися норм, якщо вони спрямовані на налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в групі, якого можна досягнути толерантним, доброзичливим ставленням один до одного. При такому стилі члени групи є не просто виконавцями чужих рішень, а мають можливість враховувати власні цінності та інтереси, виявляти ініціативу, активність.

Студенти прагнуть прозорості та відкритості у міжособистісних стосунках, поінформованості щодо завдань, способів їх виконання, досягнення цілей, які стоять перед групою. Виявлена кореляційна залежність вказує на певну універсальність демократичного стилю спілкування у групі, який виступає як чинником збереження, так і розвитку групових норм ($r=0,517$). Виявлена кореляція ($r=0,569$) між чинниками, які сприяють розвитку групових норм – «схильність окремих членів групи піддаватися тиску більшості» і «авторитет меншості у групі як чинник розвитку групових норм», підтверджує думку про те, що на молодих людей впливають як більшість групи, так і її меншість. Цей вплив може бути опосередкований, наприклад, завданнями, які стоять перед групою, а також пропозиціями та

альтернативами щодо вирішення, які пропонує або більшість, або меншість. Механізмами стабілізації якраз і виступають конформність, сумісність, спрацьованість, згуртованість членів групи.

Висновки. Ціннісний вплив меншості може виступити засобом розвитку групи, який сприяє зростанню пізнавальної, соціальної, моральної активності членів групи. Професійний досвід членів групи, як один із чинників розвитку системи цінностей, характеризується певним рівнем психологічної готовності включатися в процес спілкування в системі «студент-студент», «студент-викладач», наявністю в членів групи здатності до самоаналізу, самоорганізації, самоконтролю, вмінням сприймати й оцінювати інших людей у процесі взаємодії, здатністю відтворювати й відображати соціально-психологічну реальність, вмінням організовувати спільну діяльність, ставити цілі та досягати їх.

Перспективи подальших досліджень лежать у площині інтегративних досліджень динаміки формування ціннісно-сислової сфери української молоді в умовах суспільних трансформацій.

Список використаних джерел

1. Asch, S. Studies of independence and conformity / S. Asch // Psychol. Monogr, 1956. – V. 70. – № 9. – P. 112–129.
2. Zaleska, M. Climat des relations interpersonnelles et polarization des attitudes dans les groups / M. Zaleska. – Unpublished paper, Laboratoire de Psychologie Sociale de l'Universite. – Paris, 1978. – P. 68–72.
3. Kruglanski, A.W. Majority and minority influence: A judgmental process analysis / A.W. Kruglanski, D.M. Mackie // European review of social psychology. – Chichester, UK : Wiley, 1990. – Vol. 1. – P. 229–261.
4. Moscovici, S. Studies in social influence : III. Majority vs. minority influence in a group / S. Moscovici, E. Lage // European journal of Social psychology. – 1976. – № 6. – P. 149–174.
5. Mackie, D.M. Systematic and non systematic processing of majority and minority persuasive communications / D.M. Mackie // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – № 53. – P. 41–52.
6. Moscovici, S. Studies on social influence ; V. Minority influence and conversion behavior in a perceptual task / S. Moscovici, B. Personnaz // Journal of Experimental Social Psychology. – 1980. – № 16. – P. 270–282.
7. Turner, J.C. Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior / J.C. Turner // In E. Lawler (ed.). Advances in group processes. – Greenwich, Conn. : JAI Press, 1985. – Vol. 2. – P. 77–122.
8. Sherif, M. An Outline of Social Psychology / M. Sherif, C. Sherif. – New York : Harper & Row, 1956. – P. 212–227.

Mykhailyshyn, U.B. Psycho-social problems of formation and preservation of youth's value system in educational interaction. The article analyzes the social and psychological problems of the formation and preservation of youth's value system in educational interaction. It is shown that the theories of group values preservation can be considered from the perspectives of management psychology, work psychology, social psychology and psychology of the masses depending on the types and structures of social communities, groups and associations. The author discusses the mechanisms of group values preservation, change and rejection.

The factors that contribute to the preservation youth's values in educational interaction are shown to be the group members' overall efficiency, friendly atmosphere, group cohesion, group members' satisfaction with their group membership, their professional experience, etc. The factors in the group values development include some group members' inclination to yield under the pressure of the majority as well as the prestige of the group's minority.

This influence can be mediated by particular challenges faced by the group and the ways of their solution. The mechanisms of group values' stabilization appear to be the group members' conformity, compatibility, harmony and unity. The impact of the group's minority is shown to be a factor in the group's development which promotes the group members' cognitive, social and moral activities. It is shown that the group members' professional experience, as a factor in values development, is characterized by the levels of the group members' psychological preparedness to join the student-student and student-teacher communications, the group members' self-awareness, self-organization, self-control, the abilities to perceive and evaluate other people, to reproduce and display the social and psychological reality, to organize joint activities, and to set goals and achieve them.

Keywords: personality, values, youth, group, educational interaction.

Відомості про автора

Михайлишин Уляна Богданівна, докторант кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

Mykhailyshyn, Ulyana Bogdanivna, doctoral student, Dept. of Social and Applied Psychology, East-Ukrainian National University named after V. Dahl, Severodonetsk, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru