

Віктор Сидоренко, доктор педагогічних наук, професор,
член-кореспондент НАПН України,
завідувач кафедри методики навчання

Національного університету біоресурсів і природокористування України

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ ПРАЦІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У статті розглянуто сутнісні характеристики змін праці в постіндустріальному суспільстві. Проаналізовано трансформації трудового процесу на рівні трьох його складових: структурної, змістової, особистісної.

Ключові слова: трансформація, зайнятість, постіндустріальне суспільство, праця, соціологія.

В статье рассмотрены существенные характеристики изменений труда в постиндустриальном обществе. Проанализированы трансформации трудового процесса на уровне трех его составляющих: структурной, смысловой, личностной.

Ключевые слова: трансформация, занятость, постиндустриальное общество, труд, социология.

In article intrinsic characteristics of changes of work in a postindustrial society are considered. Transformations of labour process at level of its three components are analysed: structural, semantic, personal.

Key words: transformation, employment, a postindustrial society, work, sociology.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток сучасного суспільства характеризується тенденціями, пов'язаними зі зміною характеру праці людини. Цілком закономірно, що ці зміни безпосередньо впливають на сутнісні характеристики освітньої діяльності, спрямованої на підготовку фахівців всіх освітньо-кваліфікаційних рівнів. Тому доцільно розглянути основні фактори, що впливають на зміни праці в умовах розвитку сучасного суспільства.

Мета статті. Характерною особливістю сучасного суспільства стали процеси, що відбуваються в трудовій і освітніх сферах під впливом тенденцій постіндустріального розвитку і глобалізації. Тому існує нагальна потреба проаналізувати зміни в характері праці і розглянути ті явища, що супроводжують цей процес.

Виклад основного матеріалу. Децентралізація виробництва, котра знаходить прояв у трансформації великих підприємств в мережу невеликих організаційних структур з гнучкою, горизонтальною формою управління, призводить до зміни соціально-економічних характеристик найманих працівників. Зменшується кількість постійних працівників, а гнучкість виробництва досягається за рахунок використання робочої сили, що часто змінюється залежно від потреб виробничої ситуації. З розвитком тимчасових, "ситуативних" організацій, котрі створюються для розв'язання конкретних виробничих завдань і реалізації проектів, у США кількість таких працівників останні роки становила не менше 25% від загальної кількості працюючих.

Фрагментаризація організаційних структур в економіці призводить не просто до збільшення чисельності безробітних: "зростає чисельність людей, що не мають постійного місця в суспільстві" [5, 292].

Не менш важливим фактором є зміна галузевої структури економіки. До 90-х рр. у промисловості Англії залишалося трохи більше чверті робочих місць, тоді як на сферу послуг припадало 70%, внаслідок чого змінюється не тільки соціально-професійна, а й соціально-демографічна структура робітників: "промисловий робітник-чоловік стає все більш рідкісною фігурою, фабричне виробництво неухильно перетворюється на анахронізм, на перший план виходять робітниці-жінки, зайняті неповний робочий день, яких наймають за контрактом з обумовленим терміном до сфери послуг" [6, 108]. Зміні піддається і економіко-географічна спеціалізація регіонів, пов'язаних раніше з певним видом виробництва.

Посилення інформаційно-технологічної складової економіки приводить до скорочення робочих місць і переважанню інтелектуальної праці над фізичною, результатом чого стає зміна вимог до кваліфікації працівників, адаптація до нових умов за допомогою їх перенавчання. Однак у цій ситуації структурне або "технологічне" безробіття виявляється неминучим. Змінюються вимоги до освіти працівника і характеру його участі у виробничих процесах. Праця позбавляється стандартизованих операцій, вона "стає варіативною, неповторюваною і відповідальною, вимагає від індивіда здатності до свободи дій, прийняття самостійного рішення,

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ ПРАЦІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

оцінки та судження” [5, 292]. Все це приводить не просто до збільшення тривалості навчання, а й до принципового перегляду освітніх пріоритетів, формування нового типу особистості.

Гнучкий та мобільний характер сучасних виробничих процесів приводить до того, що працівник повинен перебувати в стані постійної готовності змінити сферу зайнятості. Швидкість та інноваційний характер протікання цих процесів стають природними і формують нові якості працівників, найголовнішим з яких стає “адаптивність”, що полягає не просто в різноманітності трудових навичок і вмінь, але й у готовності постійно оновлювати та змінювати їх. Індивідуалізація проявляється не тільки в специфічних вимогах до кожного робочого місця, але і в індивідуальних способах оплати праці, стратегії споживання та виробництві індивідуалізованих продуктів і послуг.

Усі ці фактори призводять до неоднозначних наслідків і самі є предметом дослідницьких дискусій. Основним предметом цих дискусій є тривала із загрозливими наслідками зміна характеру праці.

Для найбільш ґрунтовного аналізу трансформації трудового процесу і уявлень про “майбутнє праці” необхідно розглянути ряд її аспектів, які в сучасному суспільстві найбільшою мірою схильні до змін. Зупинимося на наступних складових трудового процесу, які в узагальненому вигляді відображають аспекти змін, згадані нами раніше: *структурна складова; змістова складова; особистісна складова*. Ці компоненти соціально-економічного життя характеризують працю як по відношенню до її системних якостей, тобто її ефективності для економіки і суспільства в цілому, так і щодо розвитку окремих груп, залучених до цього процесу (організаційних, професійних тощо), а також стосовно до стратегій поведінки окремої особистості. З цих точок зору вони і повинні бути проаналізовані.

Структура праці. З точки зору аналізу структури трудового процесу слід говорити про різноманітність його компонентів, що визначають характер праці та напрями її змін. При цьому територіальна структура економіки є найбільш “видимою” з усіх типів структур. Поява транснаціональних корпорацій, котра супроводжується бурхливим розвитком інформаційних мереж, сприяє тому, що жодна велика економічна ініціатива в сучасних умовах не може реалізуватися виключно в рамках однієї національної держави і навіть держави як такої [3, 148]. Одночасно відбувається прискорення не

тільки інформаційних, фінансових, але й виробничих потоків, що “ущільнюють” процеси просування продукту зі стадії розробки до споживання: “потік нововведень стає все більш щільним”. Зсув просторових кордонів здійснювався одночасно зі зміною часових параметрів. Прискорення темпів пов’язано з посиленням взаємозв’язку наукових досліджень з виробничими процесами, об’єднаними іноді в рамках однієї корпорації. Стратегія успішного функціонування на ринку продукту або послуги визначається його інноваційним потенціалом, мобільністю і обсягом наукових досліджень, покладених в основу його розробки.

Територіальний чинник тісно пов’язаний з іншими формами структурування соціально-економічної системи, зокрема, з галузевою структурою економіки. Найбільш перспективними галузями в новому суспільстві стають сфери, пов’язані з виробництвом і розповсюдженням інформації, високими технологіями, науковими дослідженнями, сферою послуг, системами керування інформаційними та людськими ресурсами. Сучасне виробництво – це переважно вплив на продукт і послуги з боку інженерів, бухгалтерів, конструкторів, дизайнерів, фахівців з персоналу, збуту і маркетингу, експертів з інформаційних мереж. Зайнятість у виробничих галузях починає знижуватися, поступаючись сфері послуг, але продуктивність праці при цьому істотно збільшується за рахунок її наукоємності. У 90-і рр. зайнятість у виробництві електронних компонентів в Європі зростає в середньому на 20% [1, 11]. Трансформація галузевої структури відбувається швидкими темпами і вимагає швидкого реагування на зміни всіх підсистем – культурної, політичної, соціальної і, перш за все, освітньої, з метою забезпечення адаптивності суспільства і досягнення стабільності в умовах невизначеності і кризи ідентичності. Освіта з одного боку, має мобільно реагувати на зміни в економічній структурі і відповідати її розвитку, з іншого – стати основою цих змін, випереджаючим шляхом здійснюючи підготовку фахівців для майбутньої економіки. Невідповідність освіти економіці на структурному рівні, її інерційність, консервативність і абстрагування від соціально-економічних потреб у нових умовах негативно позначаються на процесах адаптивності. Це особливо актуально для України, яка, на відміну від розвинених країн, котрі йдуть в авангарді трансформацій, повинна пристосовуватися до них і розвивати свій людський потенціал як основу для майбутніх перетворень та розвитку технологій.

Зміст праці. Аналіз змін змістовної сторони

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ ПРАЦІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

праці найбільшою мірою демонструє розмивання меж праці по відношенню до інших форм діяльності людей. У першу чергу це проявляється у відношенні взаємозв'язку праці і знання. Знання, інформація впливають практично на всі структурні компоненти праці: на суб'єкт, об'єкт, процес і продукт праці. Основний аргумент теоретиків інформаційного суспільства полягав у зростанні цінності знання в суспільстві. Інформація стає невід'ємною частиною трудового процесу, що відображається не просто на підвищенні рівня освіти працівників, а й на формуванні зовсім нового суб'єкта виробництва, здатного переробляти, розповсюджувати та проводити інформаційні ресурси, ідеї, технології, способи організації та управління, і постійно вдосконалювати свій професійний рівень. Тому категорії "праця" і "освіта" починають втрачати самостійне значення і проникати одна в одну.

У 70-і рр. минулого століття з подачі ЮНЕСКО була висунута ідея "безперервної освіти" як форми поєднання загальної та професійної освіти на різних рівнях. У 80–90-і рр. зміни, що відбуваються в економіці розвинених країн, і становлення потужної інформаційної інфраструктури сформулювали концепцію "постфордизму", для якої поряд з іншими елементами постіндустріальних соціально-економічних відносин найважливішою є інтенсивна інформаційна діяльність, пов'язана з постійною перепідготовкою та навчанням. Праця стає все більш складною за структурою і гнучкою, різноманітною за змістом. Тому навчання стає невід'ємним елементом праці. Праця робітника стає "освіченою", а сам працівник, змушений до цього інформаційними технологіями, буде вести рухливий, гнучкий спосіб життя. Відбувається об'єднання наукових, навчальних та виробничих організацій, створення корпоративних університетів, у яких одночасно здійснюється наукова розробка, навчання працівників та впровадження нових технологій.

Таким чином, змінюється місце знання в трудовому процесі. Тепер це вже не просто підготовка до праці і навіть не його складова частина, а практично сама праця, що полягає в постійному оперуванні знаннями. Якщо в минулому знання виконували допоміжну функцію по відношенню до праці, то тепер вони використовуються замість праці, складаючи більшу частину виробленого продукту. Роль теоретичного знання в процесі праці виявляється у все більшій рефлексивності трудового процесу, необхідності для працівника постійно ставити все нові завдання і розв'язувати їх індивідуально або

в колективі, а значить, набувати управлінсько-організаційних навичок та знань [6, 77].

Змінюються відносини не тільки між видами праці, в яких складно відрізнити фізичну працю від розумової, а й між працею та іншими видами активності. Змінюється сам предмет праці, він стає усе більше символічним і менш матеріальним, змінюється характер праці, він все більш різноманітний і багатофункціональний. Праця позбавляється постійного місця: постає питання про статус домашньої і віртуальної праці, громадської діяльності, часткової або контрактної зайнятості.

Особистісний бік праці. Якщо змістовий аналіз демонструє розмивання меж праці, то звернення до її особистісного аспекту відображає всю суперечливість і навіть трагізм процесів трансформації, з якими стикається людина в сучасному суспільстві. Економічні зміни вимагають зовсім іншого підходу до професійних та особистих якостей працівника, більш того, формування нового типу особистості, здатної не просто адаптуватися до мінливих умов, але і самостійно змінювати ці умови, проявляти відповідальність за прийняття ініціативних рішень, нестандартно мислити і постійно аналізувати ситуацію, що складається.

У даний час спостерігаються швидкі зміни уявлень про те, який працівник потрібен в сучасних умовах. Дослідження потреб роботодавців у працівниках, проведені в цей час в багатьох країнах, у тому числі і в Україні, показують, що вимоги роботодавця зумовлені саме необхідністю швидкого підлаштування під зміни зовнішніх умов.

Нинішній етап модернізації багато дослідників називають "рефлексивним". Він має на увазі зростання інформованості людей не тільки в рамках здійснюваних у процесі трудової діяльності функцій, але і в компетентності на різних рівнях. Сучасний працівник постійно включається в нові практики, а отже, поєднує в своєму світогляді різні картини світу, які він змушений постійно аналізувати, порівнювати, відбирати і застосовувати у своїй ускладненій діяльності. Нові економічні процеси, пов'язані з постійним продукуванням знань і перетворенням їх в основний ресурс, відкривають безмежні можливості для розвитку людини, її особистих якостей і творчих здібностей.

Те, що інтереси особистості виходять за межі суто матеріалістичних і стають все більш різноманітними, демонструють і дослідження мотиваційної сфери працівників, в складі якої такий фактор, як заробітна плата, вже не займає

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ ПРАЦІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

провідних позицій, набуваючи значимість лише в поєднанні з такими параметрами, як зміст праці, можливості подальшого навчання та кар'єрного росту, престижність професії, рівень складності і технологічної оснащеності, відповідальність і участь у прийнятті рішень, соціально-трудова відносина, а іноді і поступаючись цим характеристикам по значимості.

Таким чином, ера постіндустріалізму, на думку багатьох теоретиків, призвела до такого удосконалення праці, що вона більше не співвідноситься із засобом для виживання, і все більшою мірою служить для максимальної самореалізації людської особистості. Разом з тим, є й протилежні теорії “деградації праці”, зумовлені суперечливістю процесів трансформації, що загрожує розривами і дестабілізацією не тільки в економічному чи соціальному, але і в особистісному плані. “Суспільство ризику”, що характеризується “стрімким розповсюдженням таких факторів, як мінливість, швидкоплинність, невизначеність, суперечливість, неупорядкованість” [2, 64], назавжди залишає в минулому стабільні гарантії для особистості, її стійке соціальне становище. “Мобільність” та “гнучкість” як провідні характеристики сучасного працівника часом обертаються “занедбаністю” і “безвихідністю”.

Дослідниками відзначається двоїстий характер сучасних суспільних процесів: з одного боку, виникають нові можливості для розкриття людського потенціалу, з іншого – до цих пір загребуваними виявляються низькокваліфіковані робітники, зростає безробіття, а в настрої молоді все частіше спостерігається розчарування і непевність у завтрашньому дні.

Дійсно, на шляху до цих досягнень світового прогресу рядовий працівник з необхідністю повинен натрапити на цілий ряд труднощів. До них слід віднести, зокрема, високу вартість освіти в розвинених країнах, посилення конкуренції на всіх рівнях, постійні нововведення і різноманіття технологічних процесів, для оволодіння якими слід постійно навчатися і бути в курсі всіх змін. Уміння працювати з базами даних, здатність генерувати нове знання стають сьогодні настільки ж необхідною умовою включеності людини до складу домінуючих соціальних груп, яким була в умовах індустріального суспільства власність на засоби виробництва та інші матеріальні блага. При цьому сучасна освічена людина, своєю чергою, прагне увійти в новий панівний клас не стільки заради підвищення добробуту, скільки з метою залучення до більш цікавого і насиченого життя.

Усе це вимагає від суб'єкта, що бажає

підвищити свій соціально-економічний статус і потрапити до лав “робітничої аристократії”, управлінців середньої чи нижньої ланки, або приватних підприємців, “нелюдських” зусиль. Проте, ця вимога в сучасному постіндустріальному суспільстві актуальна не тільки для пересічного робітника, службовця, а й для успішного бізнесмена, і власника великої фірми. До цього слід додати постійне розширення чисельності “рутинних працівників” за рахунок прискорення змін технологічного оснащення виробничих процесів, унаслідок чого “розвиток людського потенціалу фірми” в інформаційну епоху на ділі обертається посиленням тиску на працівників і підвищенням вимог до їх професіоналізму та компетентності.

Тому небагатьом вдається втриматися на гребені змін, що все більше посилюються. При цьому принципово важливим механізмом трансформацій є поява працівника з новим типом ідентифікації – автономного суб'єкта. Специфіка цього типу працівника полягає в посиленні гнучкості, яка вимагається сучасним процесом праці та умовами зайнятості, упостійній самоосвіті та пошуку все нових можливостей як для самореалізації і застосування своїх здібностей, так і для виживання і заробітку.

Невизначеність і непевність у завтрашньому дні, викликана спочатку економічними причинами, формує, таким чином, індивідуалізований, рефлексивний тип особистості, нестійке, яке балансує положення якого змушує його постійно здійснювати внутрішній “моніторинг” мінливих реалій. Однак не менш поширеним типом працівника стає тип з мінімальним рівнем рефлексивності, котрий навіть не намагається адаптуватися до нових умов. Як правило, це малокваліфіковані працівники, представники маргінальних верств, іммігранти – загалом, ті, хто пасивно приймає існуючі зміни, перебуваючи в стані апатії або деструктивної агресії. Цей тип є свого роду зворотним боком рефлексивності, яка просто не в змозі тримати під контролем зміни, що посилюються, він є “зручним” для контролю в ситуації відносної стабільності системи, але може істотно загальмувати модернізацію. Цей процес у зарубіжній літературі одержав назву “розбещення пролетаріату”, вказуючи на ті соціальні верстви, в основному представлені іммігрантами, яких неможливо привчити до праці, до раціонального і безперервного робочого часу, до поняття виграшу в заробітку тощо, і які “розбестили” європейський робітничий клас.

У зв'язку з цим у сучасній західній економічній соціології та соціології праці з'являються концепції,

АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗМІНИ ХАРАКТЕРУ ПРАЦІ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

в яких подолання негативних тенденцій пов'язується насамперед зі зміною ставлення до людини як до головного суб'єкта соціального та економічного відтворення. Дослідники С. Хана і М. Харріс приводять аналіз діяльності великих корпорацій США і роблять висновок про те, що технологічні нововведення стають ефективними тільки тоді, коли їх супроводжують зміни в організації, системі відносин до працівників, заснованої на горизонтальних способах управління, постійному "великому" навчанні, що забезпечують кожному працівнику не тільки нормальні умови праці, а й можливості для саморозкриття і кар'єрного росту відповідно до технологічних змін [7, 34]. Тому управління новим персоналом вимагає зміни стилю керівництва, що набуває рис гетерогенності, особистісного підходу, творчості та інтелектуальної диференціації.

Трансформації сучасної суспільної системи все яскравіше відображають ті суперечності капіталізму, які перетворили людину в товар, оскільки, з одного боку, вони "революційно" збагатили людську працю, максимально наблизивши її до розмаїття форм особистісної самореалізації, а з іншого – оголили саму суть людської незахищеності, коли величезна частина суспільства не витримала тиску ситуації зменшення соціальних гарантій і кризи ідей соціальної справедливості.

Орієнтація на розвиток людського, особистісного потенціалу в сучасній економічній системі не є поки домінуючою. Вона завжди переважала лише у висловлюваннях політичних лідерів або вчених-гуманістів. Разом з тим, радикальний характер змін, що характеризуються "принциповою невизначеністю і наявністю ризиків", демонструє необхідність "кінця праці" як категорії виключно економічної. Цей "кінець" буде, можливо, "поверненням" праці до своєї власної сутності, з якої він був виключений штучно: "Відокремити працю від інших сфер людського життя, підпорядкувавши її законами ринку, означало повністю знищити всі органічні форми соціального буття, замінивши їх абсолютно іншим типом громадської організації" [4, 183]. Однак для реалізації цієї ідеї потрібний розвиток нових форм суспільного відтворення і управління соціально-економічними системами, що дозволяють реалізовувати і розвивати людський потенціал у всіх сферах соціальної життєдіяльності.

Висновки. Розгляд різних складових праці, що піддаються радикальним змінам у сучасному суспільстві, розкриває суперечливість процесів,

що іменуються "кінцем праці", оскільки в самому понятті "праця" за весь період людської історії, в різних соціально-економічних теоріях сконцентрувалася ціла гама сенсів, які далекі від суто економічного тлумачення цієї категорії. Праця, як основний інструмент формування соціальної структури і регулювання суспільних відносин, втрачає здатність до жорсткого розмежування спільнот і створення механізмів внутрішньогрупової інтеграції у зв'язку з розмиванням традиційної соціально-економічної структури. Праця як діяльність зі створення цінностей зазнає змін у зв'язку з трансформаціями самих створюваних працею благ, які конститується і в процесі багатьох інших форм людської активності. Праця як спосіб самореалізації особистості відкриває нові можливості для її вільного розвитку, однак перестає створювати умови для гарантованого стабільного існування.

"Кінець праці", як метафоричне відображення втрати традиційних форм зайнятості, розмивання соціально-економічної структури, виступає в той же час свого роду "ностальгією" за ідеологічно і соціокультурно навантаженим поняттям "керівники – керовані", "експлуататори – експлуатовані", "капітал – праця". Диверсифікація нових соціальних відносин вже не вписується в дуальну структуру традиційно існуючих систем соціальних інтересів і розчиняє їх у нових формах відносин, не знищивши при цьому суть конфлікту, а перевівши його на інший рівень за допомогою збільшення числа людей, які не мають певних позицій в суспільстві. Кінець праці – це кінець соціальної стабільності і способу життя, що забезпечуються працею, кінець "стандартної зайнятості", запускає механізм ідентифікації та гарантованих кар'єрних стратегій. Праця не зникає, вона стає все більш складною, рефлексивною і творчою, і в той же час – непередбачуваною, відповідальною. Відкритість і свобода нових форм праці спрямовує свого суб'єкта як у творчу, продуктивну так і у "невизначену" нескінченність.

Кінець праці – це розмивання її жорсткого відмежування від інших сфер: дозвілля, навчання, споживання і навіть гри. Різноманіття сучасних поглядів на сутність праці, на форми її постійних змін змушує дослідників говорити про кінець праці як про специфічну діяльність, заради якої ми приходимо на роботу, робимо "справу" і йдемо додому в призначений час. Змінюються уявлення про робоче місце, яке вже не є територіально або організаційно закріпленим, жорстко регламентованим посадовими інструкціями та

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ У ДІТЕЙ НАУКОВОЇ КАРТИНИ СВІТУ

посадовою ієрархією. Уявлення про робочий час, що витрачається на виробництво певного товару, продукту, послуги, а також часу, що розмежовує трудову та дозвільного активність індивіда, також схильні до розмивання.

Кінець праці – це кінець трудової діяльності, що структурує суспільство і переведення її в діяльність, деконструйовану суспільством, в якому мобільність стає “системною” якістю в умовах кризи “системності” і диверсифікації процесів відтворення. Посилення творчої складової праці, ролі індивідуальних стратегій і колективних форм самоорганізації, а також підвищення соціально-економічної ефективності за рахунок наукоємності поєднується в цьому суспільстві із соціальними катаклізмами, ризиками і маргіналізацією. У такій ситуації повинні бути вироблені способи регулювання, що діють не тільки і не стільки на державному, скільки на міжнародному рівні і забезпечують, з одного боку, соціальну стабільність, а з іншого – відтворення та розвиток людського потенціалу. Ці функції в сучасному суспільстві має взяти на себе освіта, яка має не тільки грати роль соціального

“парасольки” від потрясінь “нового” капіталізму, але й забезпечувати майбутнє соціально-економічної системи. Однак реалізувати ці функції освіта поки не в змозі, оскільки саме стикається з цілою низкою непростих питань.

1. Говорова Н.В. *Занятость в эпоху глобализации.* – М.: Огни, 2003. – 58 с.
2. Иноземцев В.Л. *Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы.* – М., 2000. – 192 с.
3. Покровский Н.Е. *Побочный продукт глобализации: университеты перед лицом радикальных изменений // Общественные науки и современность.* – 2005. – №4. – С. 62 – 67.
4. Поланьи К. *Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени.* – СПб.: Алетейя, 2002. – 320 с.
5. Полякова Н.Л. *XX век в социологических теориях общества.* – М.: Логос, 2006. – 384 с.
6. Уэбстер Ф. *Теории информационного общества.* – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.
7. Harris M.N., Hannah S.A. *Into the Future: The Foundations of Library and Information Services in the Post-Industrial Era.* – Norwood, NJ: Ablex, 1993. – 134 p.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2010

УДК 373.1:140.8

**Василь Кузьменко, доктор педагогічних наук, доцент
Південноукраїнського регіонального інституту
післядипломної освіти педагогічних кадрів,
м. Херсон**

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ У ДІТЕЙ НАУКОВОЇ КАРТИНИ СВІТУ

У статті розглянуто проблеми формування наукової картини світу в дітей на основі розгляду творів учених і показано основні напрями їх розв'язання.

Ключові слова: знання, особистість, картина світу, наука, пізнання, інтеграція.

В статье рассмотрены проблемы формирования научной картины мира в детей на основе рассмотрения работ ученых и показаны основные направления их решения.

Ключові слова: знання, особистість, картина світу, наука, пізнання, інтеграція.

The article describes the problems of forming pupils' science-based world picture on the discussion basis of scientists' works. The author shows the main ways of their solving.

Key words: knowledge, personality, science-based world picture, science, cognition, integration.

Актуальність проблеми. В Україні здійснюється модернізація шкільної освіти, завдяки якій і повинна надійти допомога школярам у визначенні життєвих орієнтирів на підґрунті наукового світогляду. Основою наукового світогляду школярів є наукова картина світу. Формування наукової картини світу в учнів відбувається в навчальному процесі. Законодавчу базу цього закладено в державних документах та нормативних законах України

(закон України “Про освіту”, закон України “Про вищу освіту”, “Національна доктрина розвитку освіти України в ХХІ столітті”, Державний стандарт базової і повної середньої освіти та ін.). Так, “Державний стандарт базової і повної середньої освіти” визначає метою освітньої галузі “природознавство” формування “уявлення про сучасну природничо-наукову картину світу”.

Рівень дослідження проблеми. Результати аналізу історико-педагогічних джерел свідчать,