

12. Thornbury, S. Uncovering grammar [Text] / S. Thornbury, A. Underhill. – Oxford: Macmillan Heinemann English Language Teaching, 2001. – 122 p.
13. Kavaliauskiene, G. Role of mother tongue in learning English for specific purposes [Electronic resource] / G. Kavaliauskiene // ESP World. – 2009. – Vol. 8, Issue 1 (22). – Available at: http://www.esp-world.info/Articles_22/PDF/ROLE%20OF%20MOTHER%20TONGUE%20IN%20LEARNING%20ENGLISH%20FOR%20SPECIFIC%20PURPOSES.pdf
14. Little, D. Learner autonomy and second/foreign language learning [Electronic resource] / D. Little // Centre for Languages, Linguistics and Area Studies. – Available at: <https://www.las.ac.uk/resources/gpg/1409>
15. Chamot, A. U. Developing Autonomy in Language Learners. Learning Strategies Instruction in Higher Education [Electronic resource] / A. U. Chamot, C. Keatley, C. F. Meloni, M. Gonglewski, A. Bartoshek // National Capital Language Resource Center. – Available at: <http://www.nclrc.org/guides/HED/pdfs/cover.pdf>
16. Скляренко, Н. К. Принципи формування іншомовної комунікативної компетенції [Текст]: зб. наук. пр. / Н. К. Скляренко // Мова, культура й освіта в сучасному світі. – К.: Центр КНЛУ, 2008. – С. 237–242.
17. Dooly, M. Telecollaborative Language Learning [Text] / M. Dooly. – Bern: Peter Lang, 2008. – P. 21–45.
18. Контроль в обучении иностранным языкам в средней школе [Текст] / ред. В. А. Слободчиков. – М.: Просвещение, 1986. – 110 с.
19. Шатилов, С. Ф. Методика обучения немецкому языку в средней школе [Текст]: уч. пос. / С. Ф. Шатилов. – М.: Просвещение, 1986. – 223 с.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук, професор Шовковий В. М.
Дата надходження рукопису 10.01.2017*

Осідак Вікторія Василівна, кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра методики викладання української та іноземних мов і літератур, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, вул. Володимирська, 60, м. Київ, Україна, 01033
E-mail: viktoriya_osidak@ukr.net

УДК 37.011.3 – 051:167.1021.414:(477)
DOI: 10.15587/2519-4984.2017.91294

ПРОБЛЕМА ВИЗНАННЯ СТАТУСУ МОЛОДОГО ВЧИТЕЛЯ В УКРАЇНІ

© О. В. Тринус

У статті схарактеризовано негативні тенденції щодо визнання статусу молодого вчителя, які зумовлені недостатньою мотиваційною готовністю молоді до педагогічної діяльності, великою кількістю працюючих вчителів предпенсійного та пенсійного віку, низьким рівнем престижності педагогічної професії. З'ясовано, що визнання статусу молодого вчителя в Україні вимагає державної уваги та сприятиме уникненню його соціальної дезадаптації

Ключові слова: *молодь, становлення молоді, педагогічна професія, молодий учитель, молодий спеціаліст, статус*

1. Вступ

В умовах соціально-економічних, науково-технічних та культурних змін в Україні перед національною професійною освітою постають нові завдання з підготовки спеціалістів високого рівня кваліфікації, який відповідав би європейським та світовим стандартам.

Важливого значення набуває підготовка вчителя-професіонала, здатного адаптуватися до змінних умов соціуму, до саморозвитку, самоосвіти, самопроєктування, навчання впродовж життя. У законодавчих та стратегічних документах, що визначають напрями розвитку освіти в Україні (Закони України «Про освіту» (1991), «Про вищу освіту» (2014), «Про інноваційну діяльність» (2002), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки (2013), Концепція розвитку освіти в Україні на 2015–2025 роки (2015), галузева Концепція розвитку неперервної педагогічної освіти (2013), проєкт МОН

України «Нова українська школа: простір освітніх можливостей» (2016) тощо), наголошено на ключовій ролі вчителя в суспільстві, удосконаленні його педагогічної майстерності, формуванні фахової компетентності, але, на жаль, не акцентується увага на професійному розвитку та саморозвитку молодого вчителя.

2. Літературний огляд

На сучасному етапі розвитку науки значна кількість учених розглядають окремі аспекти професійно-педагогічної діяльності молодого вчителя, зокрема досліджено: шляхи і методи професійного становлення (І. Жерносек [1], І. Зязюн [2], О.Кокун [3], М. Максимець [4], О. Мороз [5], С. Петрусенко [6], І. Упатова [7] та ін.); проблему соціальної зрілості (В. Радул [8]); професійний розвиток в системі післядипломної педагогічної освіти (О. Шевченко [9] та ін.); психологічні особливості професійної адаптації (Н. Чайкіна [10], Н. Дятленко [11] та ін.). професій-

ний розвиток вчителя-початківця в зарубіжних країнах (Н. Муқан [12], Л. Поперечна [13], Т. Чувакова [14] та ін.).

На думку О. Мороза молодий вчитель – це починаючий вчитель, випускник педагогічного навчального закладу, професійна адаптація якого є соціо-професійною макрокомпонентою адаптації як феномену планетарного масштабу [5]. М. Максимець вважає, що термін «молодий вчитель» вживається у двох головних значеннях: по-перше, «молодий вчитель» – це визначення хронологічного віку в онтогенезі; по-друге, «молодий вчитель» – це категорія молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і починають самостійну професійну діяльність [4]. Т. Чувакова, дослідниця професійного становлення молодого вчителя у США, відносить до молодих вчителів педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів України віком до 30 років, називаючи їх інтелектуальним і духовним потенціалом, скарбницею вітчизняної освіти в умовах її інтеграції, вважаючи цю категорію освітян мобільною, дієвою, найбільш схильною сприймати зміни і брати в них активну участь [14].

І. Жерносек, розглядаючи питання внутрішньошкільної науково-методичної роботи загальноосвітньої школи, зауважує, що особливе місце в процесі професійного становлення молодого вчителя займає післявузівський етап, перші роки роботи в школі – процес «входження в професію». Вчений переконаний, що з перших уроків, перших позакласних заходів молодий вчитель відповідає за навчання і виховання учнів, тому, на відміну від молодих спеціалістів інших професій, не може бути початківцем, в нього такі ж обов'язки та вимоги до нього, що й в колег з великим педагогічним стажем [1]. О. Шевченко, досліджуючи проблему професійного розвитку молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти, доводить, що саме перші три роки професійної діяльності вчителя визначають характер його подальшого професійного буття, є найбільш чутливими для зовнішнього впливу [9].

Академік І. А. Зязюн, усебічно досліджуючи проблему педагогічної майстерності, здійснив порівняльний аналіз діяльності вчителя-майстра і вчителя-початківця, та визначає особливості професійної поведінки молодого педагога, які є важливими для подальшого планування його професійно-особистісного розвитку [2].

Проведений аналіз наукової літератури свідчить, що перші роки роботи молодих учителів є важливим для самовизначення й самореалізації у педагогічній професії. Однак, не існує єдиного підходу до визначення дефініції «молодий учитель», окреслення меж його вікового періоду, а також визначення його юридичного та соціального статусу.

3. Мета та задачі дослідження

У проведеному дослідженні метою було визначено – розкриття сутності поняття «молодий вчитель» та окреслення проблеми визнання його статусу в Україні.

Для досягнення поставленої мети були вирішені наступні задачі:

1) схарактеризувати негативні тенденції щодо визнання статусу молодого вчителя;

2) обґрунтувати поняття «молодий вчитель» відповідно вікових меж та особливостей професійної діяльності;

3) дослідити генезу визначення статусу молодого вчителя.

4. Негативні тенденції щодо визнання статусу молодого вчителя

Категорія «молодий вчитель» важлива для державних інституцій у зв'язку з тим, що негативною тенденцією розвитку сфери кадрового забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів є процес постійного збільшення кількості вчителів предпенсійного та пенсійного віку.

За статистичними даними у навчальних закладах України працює 80 тисяч таких вчителів, що становить приблизно 17 % від загальної кількості педагогічних працівників. За останні 10 років їхня кількість збільшилася на 15 тисяч осіб. Молодих вчителів зі стажем роботи до 3-х років нараховується лише 8,8 %, 13,7 % тих, хто працює 3–10 років. У школах України працює 17,9 % вчителів до 30 років та 23 % вчителів віком від 31 до 40 років. Причому кількість вчителів до 30 років з кожним роком зменшується.

З пенсійним віком також пов'язують період професійного старіння вчителя, спаду його професійної діяльності, синдрому «професійного вигорання». Слід зазначити, що поширення серед педагогів синдрому «професійного вигорання» зумовлюється детермінантами:

- соціально-економічними (економічна нестабільність;
- складні політичні процеси;
- інтенсифікація професійної діяльності;
- соціальний статус професії;
- рівень соціального захисту;
- рівень оплати труда тощо);
- соціально-психологічними (бажання працювати в обраній сфері діяльності;
- ставлення до взаємин у колективі;
- фактори ефективності праці тощо);
- індивідуально-психологічними (особистісні: рівень тривожності, агресивності, фрустрованості тощо) [15].

Досліджуючи особливості педагогічної професії на початку ХХ століття, В. Зеньковський наголошує, що норма вчительської роботи – 25 років у зв'язку з її надзвичайно важкими та нервовими умовами (в інших формах інтелігентної праці ця норма становить 35 років). Більш ніж 15 років педагогу з дітьми працювати не можна, тому що накопичується втомленість, нерухливість, косність, стремління зупинитися на шаблоні, самовпевненість [16].

Слід відзначити, що ще на етапі професійної підготовки майбутніх учителів існують негативні тенденції, які стосуються особливостей формування мотиваційної готовності студентів до педагогічної діяльності. У майбутніх учителів зафіксовано від-

сутність яскраво вираженої спрямованості на педагогічну професію. Тільки 14 % студентів впевнені, що вони будуть працювати вчителями. Ще 25 % вказують, що «напевно будуть» (разом – 39 %). «Ще не вирішили» – 31 %. І цілих 30 % студентів, опановуючи педагогічну професію, зазначають, що вони за нею «працювати не будуть» чи «скоріш не будуть». Це є дуже тривожною тенденцією, оскільки не може йти мови про набуття готовності до професії, коли людина, що її опановує, не збирається після закінчення навчання за нею працювати чи не впевнена в цьому [3]. Чинниками цих кризових явищ є насамперед незадоволеність організацією праці, матеріальний стан молодої людини, сфера медичного обслуговування, становище у суспільстві, житлово-побутові умови тощо. Вирішення соціальних проблем молодого вчителя, пов'язане з закріпленням його соціального статусу, значною мірою сприятиме уникненню таких негативних явищ, як соціальна дезорганізація та дезадаптація, нестабільність педагогічних кадрів, їх плінність.

5. Обґрунтування поняття «молодий вчитель» відповідно вікових меж та особливостей їхньої професійної діяльності

Категорію «молодий учитель» вчені насамперед співвідносять із віковим періодом «молодість». Згідно з тлумачним словником української мови молоддю називають молоде, підрастаюче покоління, юнацтво, юнь [17]. Молодь є тією групою суспільства, яка має великий трудовий потенціал і здатна забезпечити прогресивний розвиток економіки країни. Науковці по-різному трактують це поняття, зокрема: «молодь – це покоління людей, які проходять стадію соціалізації, отримують освіту, засвоюють професійні, культурні та інші соціальні функції» (В. Лісовський [18]); «молодь – соціально-демографічна група, що виокремлюється на основі сукупності вікових характеристик, особливостей соціального статусу, і є обумовленою соціально-психологічними властивостями» (І. Кон [19]); «молодь як соціальна спільнота – це сукупність людей молодого віку в усіх сферах їх діяльності і вивах їх духовного життя» (С. Теремко [20]).

У давньому Китаї молоддю вважали осіб до 20 років, давньогрецький філософ Піфагор визначав молодість у межах 20–40 років, називаючи цю фазу життя «Літо життя», деякі сучасні вчені вважають, що вікові межі молодих людей дуже умовні, визначаючи їх вік від 13 до 30 років (підлітки – до 18 років, молодь – 18–24 роки, молоді дорослі – 24–30 років).

У сучасній Європі молоддю вважаються люди до 24-х років, в Україні вік громадян, які офіційно вважаються молоддю, обмежений 35 роками і у 2015 році його планували знизити до 28 років (такі зміни було передбачено у «Стратегії державної молодіжної політики до 2020 року» (2013), але не були реалізовані).

З поняттям «молодь» вчені пов'язують поняття «становлення молоді», «вибір професії», «професійне самовизначення» тощо. У відомих періодизаціях життєвого становлення і розвитку особистості цей етап характеризується як: ефективне «вживання» в професію, досягнення ідентичності особистості з професією (К. Юнг [21]); прагнення забезпечити в

знайденому професійному полі стійку особистісну позицію (Дж. Сьюпер [22]); удосконалення в рамках обраної трудової діяльності, підвищення кваліфікації, формування індивідуального стилю діяльності (Є. Климов [23]).

Молода особа (випускник педагогічного навчального закладу), на переконання В. Радуга, це молодий учитель, який безпосередньо впливатиме на учнів протягом найближчих десятирок років. Вчений визначає його віковий період – від 18 до 25 років, вважаючи цю категорію освітян мобільною, дієвою, найбільш схильною сприймати зміни і брати в них активну участь [8].

6. Генеза визначення статусу молодого вчителя

Термін «молодий вчитель» прямо пов'язаний з терміном «молодий спеціаліст». Його офіційне використання є підставою для гарантування молоді соціальної підтримки. Слід зауважити, що цей термін також рідко вживається у нормативно-правових актах України і не має чіткого трактування. На нашу думку, його визначення важливе як для вироблення єдиного наукового уявлення про молодого спеціаліста, так і для з'ясування соціальних показників, які відображають специфіку його статусу. Молоді спеціалісти мають певні соціальні переваги: вони є носіями нового способу життя, здатні швидше, ніж інші групи населення оволодівати новими знаннями, інноваційними технологіями, які є необхідними в період переходу до ринкових відносин.

Ця категорія фахівців вимагає особливої соціальної підтримки та соціального захисту як така, що перебуває в стані формування і утвердження життєвих позицій, складає більше половини працездатного населення держави, є її майбутнім.

Дослідження генези терміну «молодий спеціаліст» дозволило з'ясувати, що за часів існування Радянського Союзу він був досить поширеним та вживаним. Необхідність виділяти особливий статус молодого спеціаліста державні органи влади усвідомили ще у 30-ті роки ХХ століття. У постанові ЦВК СРСР «Про покращення використання молодих спеціалістів» (1933) було встановлено, що всі молоді спеціалісти, які закінчили вищі і середні навчальні заклади, повинні направлятися на роботу за своєю спеціальністю та працювати після закінчення навчального закладу не менш ніж 5 років. Слід зауважити, що важливою турботою держави про молодих спеціалістів була наявність робочих місць, доступ до новинки науково-технічної літератури, допомога досвідчених спеціалістів та забезпечення житлом. Систему працевлаштування випускників професійних навчальних закладів вперше було проаналізовано в постанові Ради Міністрів «Про упорядкування та використання молодих спеціалістів, які закінчили вищі та середні спеціальні навчальні заклади» (1948). Критиці піддавалися міністерства і відомства, які направляли молодих спеціалістів на підприємства в міста, що були вже забезпечені кадрами вищої кваліфікації, залишаючи при цьому без уваги віддалені райони. Проблеми працевлаштування молодих спеціалістів, що були виявлені більш ніж півстоліття назад, коли

діяла система офіційного направлення спеціалістів на роботу, актуальні і сьогодні, коли ринок праці саморегулюється і самостійний пошук роботи – завдання самих випускників навчальних закладів [24].

У 1980 році Міністерство вищої та середньої спеціальної освіти СРСР затвердило «Положення про міжреспубліканський, міжвідомчий та персональний розподіл молодих спеціалістів, які закінчили вищі та середні спеціальні навчальні заклади», в якому визначило особливості статусу молодого спеціаліста. До такої категорії робітників відносилися випускники вищого та середнього спеціального навчального закладу, які закінчили повний курс навчання, захистили дипломний проект, здали державні іспити та були направлені на роботу комісією по персональному розподілу, впродовж трьох років після закінчення навчального закладу.

Проблеми, пов'язані з укріпленням статусу молодого спеціаліста, залишалися актуальними для держави до початку 90-х років ХХ століття. Нажаль, «Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України» (1994) втратило чинність у 2010 році [24]. На даний час зазначене питання залишається законодавчо неврегульованим.

Цікавим у вирішенні проблеми створення сприятливих умов для молодих вчителів вважаємо досвід Білорусії, де збережено гарантії для молодих спеціалістів – випускників білоруських вищих педагогічних навчальних закладів (розподілення, забезпечення житлом, право на пільговий кредит). На державному рівні розроблений «Комплекс заходів щодо залучення молодих спеціалістів та їх закріплення в навчальних закладах» за такими напрямками: підвищення престижу педагогічної професії; аналіз кадрового потенціалу; профорієнтаційна робота на педагогічну професію; розвиток наставництва; адаптація; розвиток творчого потенціалу і реалізація творчих здібностей молодих спеціалістів; організація культурно-дозвільної роботи; соціально-економічна підтримка молодих спеціалістів; інформаційно-організаційне забезпечення реалізації комплексу заходів, правове супроводження [25]. В Україні, навпаки, втрачені найважливіші положення статусу молодих спеціалістів, які довгі роки формувалися у законо-

давстві держави. У державних нормативно-правових актах існують лише визначення понять, що непрямо вказують на ознаки терміну «молодий спеціаліст».

7. Результати досліджень та їх обговорення

Узагальнюючи вищезазначене, ми можемо констатувати, що «молодим спеціалістом» («молодим фахівцем») в Україні вважається випускник вищого чи професійного навчального закладу, який після навчання влаштовується на відповідну роботу за тією кваліфікацією, яку він набув під час навчання. Слово «молодий» вживається стосовно професії, а не віку – «молодий» у професії. Законодавство України визначає, що статус молодого спеціаліста працівник має протягом трьох років після закінчення вищого навчального закладу. Використовуючи таке узагальнення терміну «молодий спеціаліст», визначимо поняття «молодий вчитель» («вчитель-початківець»). На наш погляд, молодий вчитель загальноосвітнього навчального закладу – це педагогічний працівник, який закінчив вищий педагогічний навчальний заклад, та працює три роки на посаді за спеціальністю, яку набув під час навчання, незалежно від віку, і починає самостійну професійну діяльність.

8. Висновки

Визнання статусу молодого вчителя в Україні заслуговує особливої державної уваги, тому що формує соціальну групу, якій належатиме вирішення ключових проблем суспільного розвитку. Для залучення молодих спеціалістів до педагогічної роботи необхідно закріпити їхній юридичний та соціальний статуси на державному рівні.

Це дозволить:

1) уникнути проявів соціальної вразливості молодих людей, до яких відносяться: відсутність гарантії працевлаштування; відсутність досвіду роботи; низька заробітна плата; необхідність соціальної підтримки і соціального захисту тощо;

2) відчутти себе захищеними, адаптуватися до нових умов суспільного життя. Сучасна школа гостро потребує притоку молодих вчителів, які можуть прийти на зміну досвідченим педагогам та бути адекватними новій освітній ситуації і новим ускладненим умовам професійної діяльності.

Література

1. Жерносок, І. П. Науково-методична робота в загальноосвітній школі [Текст]: навч.-метод. пос. / І. П. Жерносок. – К.: ІЗМН, 1998. – 160 с.
2. Зязюн, І. А. Педагогічна майстерність [Текст]: підр. / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос, О. Г. Мирошник, В. А. Семиченко, Н. М. Тарасевич; за ред. І. А. Зязюна. – К.: СПД Богданова А. М., 2008. – 376 с.
3. Психологічне забезпечення готовності студентів до педагогічної діяльності [Текст]: монографія / ред. О. М. Кокун. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 296 с.
4. Максимець, М. Головні концептуальні підходи до проблеми професійного становлення молодого вчителя [Текст] / М. Максимець // Вісник Львівського університету. – 2007. – № 22. – С. 75–83.
5. Мороз, А. Г. Професійна адаптація молодого вчителя [Текст]: монографія / А. Г. Мороз. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 1998. – 326 с.
6. Петрусенко, С. Ю. Педагогічні умови професійного становлення молодих учителів у загальноосвітньому навчальному закладі [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / С. Ю. Петрусенко. – Одеса, 2009. – 20 с.
7. Упатова, І. Організація самоосвіти молодого вчителя (1970–1980-х рр.) [Електронний ресурс] / І. Упатова // Теорія і методика управління освітою. – 2013. – № 10. – Режим доступу: <http://www.twirpx.com/file/1413411/>
8. Радул, В. В. Соціальна зрілість молодого вчителя [Текст]: монографія / В. В. Радул. – К.: Вища школа, 1997. – 269 с.
9. Шевченко, О. А. Професійний розвиток молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. А. Шевченко. – Запоріжжя, 2014. – 20 с.

10. Чайкіна, Н. О. Психологічна структура професійної адаптації молодого вчителя [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. О. Чайкіна. – К., 1997. – 24 с.
11. Дятленко, Н. М. Внутрішні та зовнішні детермінанти професійної адаптації молодого вчителя [Електронний ресурс] / Н. М. Дятленко // Вісник психології і соціальної педагогіки. – 2010. – № 2. – Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/2730/1/N_Dyatlenko_VPiSP_2_IPPO.pdf
12. Мукан, Н. В. Розвиток професійних якостей вчителів-початківців у системі неперервної педагогічної освіти Великої Британії [Текст]: зб. наук. пр. / Н. В. Мукан, М. В. Гаврилук // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2009. – Т. 3, № 27. – С. 138–141. Режим доступу: <http://ela.kpi.ua/handle/123456789/9904>
13. Поперечна, Л. Професійний розвиток вчителя-початківця у системі неперервної педагогічної освіти Російської Федерації та України [Текст] / Л. Поперечна // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 247–253.
14. Чувакова, Т. Г. Професійне становлення молодого вчителя у США [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Т. Г. Чувакова. – К., 2004. – 20 с.
15. Зайчикова, Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів [Текст]: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Т. В. Зайчикова. – К., 2005. – 20 с.
16. Зеньковський, В. В. Педагогіка [Текст] / В. В. Зеньковський. – М., 1996. – 153 с.
17. Яременко, В. Новий тлумачний словник української мови. Т. 2 [Текст] / В. Яременко, О. Сліпушко. – К.: Аконіт, 2001. – 926 с.
18. Социология молодежи [Текст]: уч. / ред. В. Т. Лисовского. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 1996. – 460 с.
19. Кон, И. Психология ранней юности [Текст] / И. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 254 с.
20. Теремко, В. Г. Соціологія [Текст]: підр. / В. Г. Теремко. – К.: Академія, 2005. – 432 с.
21. Юнг, К. Г. Психологические типы [Текст] / К. Г. Юнг. – СПб.: Ювента, 1995. – 715 с.
22. Пілецька, Л. Становлення особистості в умовах професійної мобільності [Текст] / Л. Пілецька // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2013. – № 3. – С. 205–210. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2013_3_35
23. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст]: уч. пос. / Е. А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
24. Болотова, Е. Л. Есть ли правовой статус у молодого специалиста? [Текст] / Е. Л. Болотова // Народное образование. – 2010. – № 2. – С. 132–138.
25. Коваль, Г. В. Соціальна вразливість молодих спеціалістів на ринку праці в Україні [Текст] / Г. В. Коваль // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Сер.: Політологія. – 2010. – Т. 131, № 118. – С. 107–111. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2010_131_118_24

Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Сотська Г. І.

Дата надходження рукопису 10.01.2017

Тринус Олена Володимирівна, кандидат педагогічних наук, Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, вул. М. Берлінського, 9, м. Київ, Україна, 04060
E-mail: evtrinus@mail.ru