

Загальна психологія

**МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ
ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ**

Наталія ПИЛИПЕНКО

Copyright © 2009

Актуальність дослідження. З усіх різновидів соціальної адаптації професійна є однією з найбільш складних і важливих для наукового дослідження проблеми підготовки висококваліфікованих спеціалістів, здатних ефективно адаптуватися до соціально-професійних змін. Актуальність її зростає, коли мовиться про порушення адаптаційного процесу під впливом криз професійного становлення. Останні завжди пов'язані із перетвореннями у ціннісно-мотиваційній сфері особистості, оскільки “професійне становлення – це процес періодичних “підйомів”, “плато” і “спусків”, чергування стадій професіоналізації і депрофесіоналізації, зміна структури професійно важливих рис, мотивації праці, життєвих цінностей людини” [17, с. 211–212].

У психологічній літературі “професійна адаптація розглядається як єдність чотирьох етапів: 1) підготовка молоді до праці у загальноосвітній школі; 2) вибір професії; 3) професійна підготовка; 4) початок трудової діяльності” [3, с. 27]. У вузькому значенні поняття “професійна адаптація” може розглядатися як визначення одного із структурних елементів цього цілісного процесу. Зокрема, Л.Д. Столяренко визначає професійну адаптацію як “приспособлення до характеру, змісту, умов та організації навчального процесу і водночас як вироблення навичок самостійності в навчальній і науковій роботі” [16, с. 645]. О.Г. Мороз вважає, що “механізми професійної адаптації охоплюють такі аспекти: 1) внутрішні властивості цього процесу, його суперечливі сторони, взаємодія яких визначає його зміст і загальну тенденцію розвитку; 2) специфічні особливості аналізованого процесу, який розгортається на різних етапах розвитку, динаміку професійної адаптації; 3) об'єктивні і суб'єктивні чинники, що впливають на процес адаптації; 4) умови й способи педагогічного керівництва професійною адаптацією випускника ВНЗ” [15, с. 99–100].

Психологічний (мотиваційний) механізм визначається як: а) “механізм утворення мотивів, що відкритий у теорії діяльності (механізм зсуву мотиву на мету; механізм перетворення мети на мотив). Суть останнього є такою: мета, раніше активізована до здійснення якимось мотивом, згодом сама набуває значення самостійної спонукальної сили, тобто сама стає мотивом” [19, с. 251]; б) “сукупність проміжних станів, або процесів будь-яких явищ” [6, с. 431].

В.К. Вілюнас [4] описав психологічні механізми розвитку мотивації, які розглядаємо в контексті проблеми формування мотиваційних механізмів професійної адаптації: перетворення потреби досягнення успіху в стійкий мотив професійної самореалізації, професійних мотивів – у стійкі особистісні властивості, мети навчальних діянь – у засіб тощо. Так, механізм опосередкування – це “...переключення педагогом вже існуючого мотиваційного значення на новий предмет через причинно-наслідкові зв'язки” [4, с. 66]. А важливий вплив мотиваційного зумовлення як механізму передачі і фіксації емоційного (мотиваційного) значення новому змісту (предмету) в досвіді індивіда може відбутися за навчальних умов вирішення майбутнім фахівцем штучно створених викладачем професійних ситуацій чи у в життєвих ситуаціях, у яких розвиваються нові мотиваційні ставлення до професійно значущих об'єктів. Механізм зумовлення невіддільний від механізму опосередкування, коли мовиться про формування професійної мотивації соціальними інститутами, зокрема ВНЗ. Психологічний механізм “мотиваційна фіксація” – це “збереження мотиваційної значущості предметів... у досвіді індивідів, ...здатність мотиваційної події залишати сліди у пам'яті” [4, с. 120], він має важливе значення для формування стійких професійних інтересів і позитивного ставлення до майбутньої професії. Механізм “мотиваційна су-

мація” як “одночасний вияв і вплив мотиваційних факторів” [4, с. 187] на діяння людини підсилює ефект досягнення результативності в діяльності не одним, а групою професійних мотивів. На нашу думку, саме мотиваційні механізми значною мірою визначають результативність адаптації особистості до різноманітних змін умов діяльності на різних етапах її професійного становлення. Їх сутність полягає у якісній зміні системи “індивід як суб’єкт діяльності – професійне доквілля”.

Мета статті: спроба обґрунтування змісту поняття “мотиваційний механізм адаптації особистості студентів до нових умов діяльності”, зважаючи на кризовий перебіг професійного становлення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначений мотиваційний механізм – складне психологічне утворення, яке охоплює внутрішні чинники адаптації; функціонально-процесуальний компонент; систему стійких професійних знань, умінь і навичок, що відповідає вимогам діяльності; особистісно-мотиваційні властивості як диспозиційні явища; психоемоційний компонент, пов’язаний з особливостями реагування людини на критичну ситуацію та із впливом перцептивно-когнітивної системи управління поведінкою; індивідуальну систему ставлень до професійного простору-довкілля; власне поведінковий компонент.

Нами виділено проміжні психологічні механізми-процеси, -засоби, -передумови перебігу професійної адаптації, що впливають на динаміку мотиваційного механізму адаптації особистості студентів до нових умов діяльності, а саме “внутрішній локус контролю”, “ставлення до діяльності”, “когнітивний дисонанс”, “рівень домагань”, “оцінка і самооцінка”, “досягнення”.

Відтак мотиваційний механізм адаптації “досягнення” особистості до нових умов діяльності – складне психологічне утворення, яке забезпечує процес взаємодії індивіда і професійно-фахового доквілля, кінцевим результатом якого є досягнення відповідності психологічного змісту саморегуляції поведінки особистості очікуванням професійного оточення. При цьому в процесуальному плані досліджуваний механізм поєднує три етапи: 1) співвіднесення індивідом суб’єктивного осмислення та розуміння кризової ситуації і своїх можливостей її подолання із об’ек-

тивними вимогами соціального оточення; 2) ефективне вирішення проблем, зумовлених даною ситуацією на основі навичок і умінь мотиваційно спрямовувати реалізацію успішного професійного майбутнього; 3) застосування досвіду оптимального вирішення професійних проблем у нових соціальних ситуаціях.

Формування мотиваційного механізму адаптації нами розглядається перш за все як “процес”, котрий розгортається у контексті психокорекції. Психологічне забезпечення відповідності особистісної компетентності студента вимогам ситуацій навчально-професійних змін охоплює такі ступені: а) виникнення потреб (у досягненнях, в афіліації, у професійному саморозвитку тощо) як домотиваційних утворень на когнітивному рівні особистості; б) утворення мотивів професійної діяльності на основі цих потреб; в) спонукання до реалізації прийнятих рішень у контексті досягнення певної цілі; г) навчання об’єктивній оцінці своїх можливостей для здійснення позитивних учинків та ефективних дій у певній професійній діяльності; д) вторинне мотивування у їх закріпленні і повторенні у різних ситуаціях професійної діяльності; е) коригування та формування системи конструктивних емоційних ставлень до ситуації постійних змін та своєї майбутньої професії в цілому. Саме цей механізм спрацьовує у досвіді юної особи залежно від результату її діяльності та від повноти задоволення цією діяльністю. Його доречно актуалізовувати у процесі психокорекційної роботи із молодими людьми для досягнення ними успіху в непередбачуваних умовах освітніх змін.

Ситуація кризи професійного становлення актуалізує мотиваційний механізм адаптації особистості через внутрішні чинники, які є складовими цього механізму: у власне мотиваційній складовій такими чинниками адаптації постають потреби в досягненнях, в афіліації, в особистісному і професійному зростанні, мотиви досягнення успіху, професійні ціннісні орієнтації тощо; в особистісній складовій – локус контролю, самооцінка, характерологічні риси; в емоційній – рівень тривожності, психічні стани, вияви емоцій та ін.; у когнітивній – оцінка особистістю особливостей кризової ситуації, розуміння об’єктивних причин її виникнення, адекватне ситуації передбачення використання засобів її вирішення; у поведінковій – особ-

ливості саморегуляції поведінки, вияви вчинків, способи виконання професійної діяльності; при цьому значущою складовою є також система ставлень до професії, спеціальності, місця роботи та рівень задоволення останніми.

Розглянуті вище чинники адаптації як складові структури мотиваційного механізму пристосування особистості до ситуації кризи професійного становлення забезпечують її ефективну взаємодію із професійним довкіллям, впливають на формування мотивації професійного розвитку та професіоналізму, спрямовують і регулюють поведінку та визначають співвідношення проявів різних форм її активності за умов професійних змін, зумовлюють вибір ефективних способів здолання ситуативних труднощів у процесі загострення кризи профстановлення, впливають на формування професійної мотиваційної спрямованості, задоволення значущих потреб та усвідомлення причин своєї цілеспрямованої активності і, нарешті, є засобом зліквідування кризових ситуацій професійного становлення.

Мотиваційні чинники адаптації як сукупність передумов чи умов, що визначають ефективність взаємодії особистості як суб'єкта діяльності із соціальним, зокрема діловим, довкіллям на етапі професійної підготовки, являють собою центральну ланку мотиваційного механізму адаптації, котра стимулює розгортання процесу професійного становлення людини на всіх етапах її професіоналізації в контексті соціалізації. На нашу думку, цей механізм містить також суб'єктивний досвід вирішення особистістю мотиваційних суперечностей між потребами, бажаннями, цілями, цінностями, мотивами, з одного боку, і необхідністю, обов'язком, результатами та соціальними вимогами діяльності – з іншого, а завдяки взаємодії мотиваційних властивостей (інтравертних мотиваторів, альтруїстичних мотиваційних тенденцій, особистісних мотиваційних диспозицій тощо) уможливорюється оптимальна мотиваційна профспрямованість, стійкість та адекватність поведінки у просторі професійних змін.

Суб'єктивними засобами ефективного пристосування студента до нових соціальних вимог вважаємо також почуття особистісного контролю з високим рівнем відповідальності (тобто мовиться фактично про локус контролю Я) як чинник ефективного пристосу-

вання до вимог середовища і водночас як засіб саморегуляції поведінки особистості. А успішність її саморегуляції в умовах різких професійних змін є показником адаптивності. Тоді психологічний механізм функціонування локусу контролю – це процес оцінювання особою своєї спроможності контролювати обставини власного життя і його окремі сфери за певною ціннісною шкалою, що базується на індивідуальних критеріях відповідальності за свої вчинки та на суспільних критеріях норм і цінностей.

Важливим психологічним механізмом адаптації молодого людини до проблемних професійних ситуацій є зсув мотиву на ціль, або мотиваційний механізм перетворення мотиву на ціль, що вказує на високий рівень адаптивності особи у діловому довкіллі. Так, для індивідів із наднормативною активністю в досягненні професійних цілей та із позитивним стійким професійним ставленням як вагомою умовою творчості характерний такий високий рівень адаптивності, за якого мотиви і цілі ототожнюються. “Якщо студента спонукає до виконання навчальної діяльності прагнення засвоїти знання, то тут ціль і мотив його дій збігаються... Взаємозумовленість цілей і мотивів людини очевидна, оскільки ціль діяння завжди залежить від її мотиву” [12, с. 390]. Смісл завжди відповідає мотиву (наприклад, для конкретної людини), а значення – цілі (для певної соціальної групи чи суспільства у цілому). Тому відповідність індивідуальних мотивів цілям соціального оточення (за аналогією зсуву мотиву на ціль) також вказує на високу адаптивність особи (для якої суспільні цілі стають домінуючими мотивами) до його нормативних вимог. Згідно із В.С. Мерліним, “...тільки у тому випадку, коли значення цілі співпадає з її смислом, уможливується достатнє усвідомлення об'єктивних вимог діяльності чи соціального оточення та висока активність у здійсненні цілі” [9, с. 49–50].

У процесі соціалізації особистості, на всіх етапах її професійного становлення, ефективність зсуву мотиву на ціль забезпечується емоційними позитивними переживаннями навчальних успіхів. При цьому змінюються параметри мотиваційної сфери особистості студента (широта, гнучкість, ієрархізованість), розширюються соціальні контакти, а це впливає на те, що певна ціль (предмет, явище дійсності, ідея тощо) протягом трива-

лого часу підкріплюється позитивними емоціями, що перетворює її на самостійний мотив (наприклад, навчально-професійного зростання).

В основі зазначеного перетворення як психологічного механізму ефективного професійного становлення особистості студента перебуває група мотиваційних утворень, які відповідають за формування навчальної (пізнавальної) мотивації, – усвідомлення потреби у професійному розвитку, професійні інтереси і цінності, орієнтація на отримання продуктивності результату навчальних діянь як стійка мотиваційна установка, мотиваційні риси (наполегливість, старанність, цілеспрямованість), любов до майбутньої професії як диспозиційне мотиваційне явище. Так, на думку В.М. М'ясищева, “любов як тип ставлень є близькою до потреб” [8, с. 205], а “виховання ставлень до праці передбачає синтез потреби й усвідомлення необхідності” [8, с. 207].

Названі мотиваційні явища значною мірою зумовлюють ставлення особистості до своєї майбутньої професії чи професійної діяльності. Нами визначено такі компоненти єдиного багатостороннього професійного ставлення, здатного забезпечити соціальному індивіду професійну адаптацію як її мотиваційний механізм: 1) потреба в досягненнях у професійній (навчальній) сфері як центральна ланка цього предметного ставлення; 2) емоційні ставлення (почуття задоволення від виконаної роботи як емоційна сторона стійкого пізнавального інтересу до улюбленої діяльності); 3) творче ставлення до роботи, яке спрямовується потребами, устремліннями та цілями суб'єкта.

Щодо творчого ставлення індивіда до своєї справи, то важливо зазначити, що “у процесі творчого мислення усвідомлення і використання суб'єктом непередбачених цілючих продуктів дій відкриває шлях до досягнення принципово нових результатів..., відтак сутність розвитку особистості полягає у виході результатів діяльності за межі задачі, що розв'язується” [2, с. 99]. На переконання Г.О. Балла [2], вияви такого творчого ставлення стосуються високого рівня розвитку особистості та її асимілятивної активності у процесі перетворення діяльності і взаємодії із професійним довкіллям. Згідно з поглядами В.С. Ротенберга і В.В. Аршавського, творчість – найяскравіша форма пошукової активності, а “потреба у пошуку – це бажання

самого процесу постійної зміни, ... вона є рушійною силою саморозвитку кожного індивіда” [13, с. 31].

Активно-позитивне ставлення до майбутньої професії пов'язане із внутрішньою (тобто інтринсивною) мотивацією, з позитивним особистісним ставленням до діяльності. Така мотивація структурно охоплює мотиви, які “породжуються самою діяльністю і визначаються наявністю інтересу безпосередньо до її процесу і змісту” [11, с. 34–35]. До внутрішніх слушно віднести мотиви професійного зростання і розвитку молоді та систему ставлень як стійке мотиваційне поле особистості. Пояснити це можна аргументацією В.С. Мерліна: “будь-який мотив є ... спрямоване ставлення” [9, с. 11] людини до певних предметів і явищ навколишнього світу. До того ж поняття “ставлення” у психології розглядається у досить широкому розумінні. Так, ставлення – це цілісна система індивідуальних вибіркових зв'язків особистості з різними сторонами дійсності, що формується поступово в онтогенезі та відображає як індивідний, так і соціальний розвиток людини. В.М. М'ясищев визначив ставлення як систему з певною структурою, до складу якої входять більш конкретні ставлення. Становлення цієї системи визначається кількома аспектами – когнітивним (пошук об'єкта), емоційним (його оцінка), мотиваційним (сенс ставлення до даного об'єкта), виділенням себе як суб'єкта діяльності (самооцінка). “Отож, поняття ставлення ширше, ніж мотивація, яка є складовою структури ставлення. Ставлення функціонально пов'язане з установкою, ціннісними орієнтаціями особистості, її цілями, мотивами та емоціями” [7, с. 140].

Встановлено, що на формування позитивного ставлення до своєї майбутньої професії у студентів ВНЗ впливають такі чинники: 1) суб'єктивні – рівень домагань і самооцінки, локус контролю, почуття задоволеності професією, особливості цілеутворення, висока мотивація досягнень у діяльності, пізнавальні мотиви тощо; 2) суб'єктивно-об'єктивні – успішність у навчальній діяльності, виконання освітніх завдань відповідно до очікувань викладачів, зразкова поведінка тощо; 3) об'єктивні – схвальна оцінка діяльності студента викладачами та однокурсниками, діалогічні стосунки у навчальній групі, які позитивно впливають на психологічний клімат у колективі та ін.

Однією із психологічних умов функціональної дієвості системи ставлень до нав-

чально-професійної діяльності як безпосереднього механізму пристосування особистості до ситуацій професійних змін є наявність в особистості узагальнених стійких мотивів (диспозицій), які характеризуються генералізацією предметного змісту і виражаються в індивідуально-особистісних особливостях та впливають на ефективні результати діяльності як її суб'єктивні чинники. У психологічній літературі не існує однозначного загальноприйнятого розуміння диспозицій. Іноді всі психологічні фактори (мотиви, потреби, цілі, бажання тощо), які ніби внутрішньо визначають поведінку людини, називають “особистісними диспозиціями (диспозиційна мотивація як внутрішнє і зовнішнє спричинення поведінки)” [10, с. 464].

За Х. Хекхаузенем, люди з набором оцінкових диспозицій мотивації досягнення “зорієнтовані на успіх і при постановці цілі враховують можливість успіху більше, ніж імовірність невдачі” [18, с. 42]. Домінуючі мотиви є стійкими характеристиками та можуть відображатися на особливостях вияву особистісних рис. Представник диспозиційного напрямку Г. Олпорт вважає, що “риса особистості – це схильність вести себе певним чином у широкому діапазоні ситуацій” [16, с. 287], тобто така схильність закономірно має мотиваційну природу. С.Л. Рубінштейн стверджує, що “кожен дійовий мотив поведінки, який набуває стійкості, – це в потенції майбутня риса характеру у її генезі, і риса характеру, тобто згусток мотивів, який спільно реалізується у вчинках людини, осідаючи в ній, переходить в особистісну властивість” [14, с. 143].

Зовнішні причини, на думку С.Л. Рубінштейна [14], завжди діють через внутрішні умови, їх вплив визначається системою ставлень до певної життєвої ситуації, у якій здійснюється певна діяльність. Отож, у вибоках будь-якої діяльності знаходяться потреби як індикатори позитивних ставлень особистості до різних ситуацій у професійній діяльності, як мотиваційні чинники її профадаптації та внутрішні умови діяння. За О.М. Леонтьєвим, “потреба як внутрішня сила може реалізуватися лише в діяльності” [5, с. 205]. Г.О. Балл пише, що “прагнення до успіху в улюбленій справі здатне набути такої вагомості не лише у житті особистості, але й і в її структурі, що дає підставу розглядати вказане утворення не тільки як мотив, а й як суб'єктивну потребу” [1, с. 62].

Невідповідність потреб, мотивів, професійних інтересів студентів новим навчальним вимогам та умовам ВНЗ може зумовити переживання молодими людьми мотиваційних суперечностей, прояви дезадаптації (дезорганізація поведінки, сумніви, суперечки в колективі, невпевненість у собі, хвилювання, агресивний чи, навпаки, пасивний стани), виникнення реальних кризових моментів (станів фрустрації, депресії, тривоги тощо). Так, нові соціальні вимоги, різкі навчально-професійні зміни можуть блокувати визнану соціальним статусом ВНЗ потребу в академічній успішності, що унеможливорює її упредметнення у відповідному мотиві – в досягненні високих результатів у навчальній діяльності. З іншого боку, якщо у студента характерне домінування такого мотиваційного механізму адаптації як обезцінювання потреби в досягненнях, то він матиме низький рівень активності у здоланні професійних труднощів і вважатиме свій професійний вибір помилковим. Загалом нові умови вияву мотиваційного механізму адаптації “досягнення” активізують у студентів соціальну здатність відшукувати більш ефективні способи задоволення потреб у контексті ставлення до вимог ВНЗ (наприклад, погоджувати з ними свої навчальні та особистісні цілі, ставити ще вищі завдання, використовувати у своїй поведінці відповідні соціальним нормам засоби).

ВИСНОВКИ

1. Мотиваційний механізм професійної адаптації – це складне психологічне утворення і водночас “процес”, котрий розгортається у контексті психокорекції, забезпечує відповідність психологічних властивостей особистості та психологічного змісту регуляції професійної поведінки новим вимогам та умовам соціального довкілля.

2. Мотиваційні чинники адаптації як сукупність передумов чи умов, що визначають ефективність взаємодії особистості як суб'єкта діяльності із соціальним довкіллям на етапі професійної підготовки, являють собою центральну ланку мотиваційного механізму професійної адаптації, котра стимулює розгортання процесу професійного становлення людини на всіх етапах її професіоналізації в контексті соціалізації.

3. На динаміку мотиваційного механізму адаптації особистості студентів до нових

умов діяльності впливають проміжні психологічні механізми-процеси, засоби і передумови перебігу професійної адаптації, а саме – “внутрішній локус контролю”, “ставлення до діяльності”, “рівень домагань”, “оцінки і самооцінки”, “досягнення”. Останні активізують у студентів функціонально-соціальну здатність відшукувати більш ефективні способи пристосування до ситуацій навчальних змін і реалізовувати при цьому свій внутрішній потенціал психічного життя.

Перспективним є дослідження мотиваційних механізмів професійної адаптації молоді людини на всіх етапах її професійного становлення.

1. Балл Г.А. “Мотив”: уточнение понятия // Психологический журнал. – 2004. – Т.25, № 4. – С. 56–65.
2. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 92–100.
3. Васильев В.В. Система адаптации работников до професійної діяльності: Наук. вид. – Дніпропетровськ.: Вид-во Дніпр. ун-ту, 1999. – 300 с.
4. Виллюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
5. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: В 2-х т. – Т. 2. – М.: Педагогика, 1983. – 320 с.

6. Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – К.: Вища школа, 1977. – 776 с.
7. Малхазов О.Р. Психологія та психофізіологія управління руховою діяльністю: Монографія. – К.: Євролінія, 2002. – 320 с.
8. Мясичев В.Н. Личность и неврозы. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1960. – 425 с.
9. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека. – Пермь, 1971. – 118 с.
10. Немов Р.С. Психология: В 3 Кн. – Кн. 1.: Общ. основы психологии. – 3-е изд. – М.: Гум. изд. центр ВЛАДОС, 1997. – 688 с.
11. Психология направленности: Учебно-метод. пос. / Под. общ. ред. В.А. Семиченко. – Хмельницький: ХГПИ, 2003. – 521 с.
12. Психология: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. – К.: Либідь, 1999. – 558 с.
13. Ротгенберг В.С., Аршавский В.В. Поиск активності и адаптация. – М.: Наука, 1984. – 190 с.
14. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. – М.: Педагогика, 1976. – 416 с.
15. Солодухова О.Г. Становлення особистості вчителя у процесі професійної адаптації. – Донецьк: ТОВ “Либідь”, 1996. – 174 с.
16. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – 8-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Фенікс, 2003. – 672 с.
17. Толочек В.А. Современная психология труда: Уч. пос. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
18. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения / Пер. с англ. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.
19. Шапар В.Б. Психологічний тлумачний словник. – Х.: Прапор, 2004. – 640 с.

Надійшла до редакції 5.03.2008.

ВИМОГИ ДО ПУБЛІКАЦІЙ У ЖУРНАЛІ “ПСИХОЛОГІЯ І СУСПІЛЬСТВО”

Відповідно до постанови Президії Вищої атестаційної комісії України №7-06/1 від 15 січня 2003 року “Про підвищення вимог до фахових видань, внесених до переліків ВАК України”, наукова стаття має структурно містити такі підрозділи, що виділяються напівжирним шрифтом як підзаголовки: 1. Постановка суспільної проблеми. 2. Мета (цілі і завдання) дослідження. 3. Авторська концепція, або авторська ідея. 4. Сутнісний зміст (анотація). 5. Ключові слова. 6. Аналіз останніх досліджень і публікацій. 7. Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. 8. Виклад основного матеріалу дослідження й отриманих наукових результатів. 9. Висновки і перспективи подальших розвідок. 10. Література (оформлена згідно з чинними вимогами ВАК України).

Редакція приймає до портфелю наукові статті і брошури набрані у текстовому редакторі Word (збережені в форматі RTF), кеглем 14 пт шрифтом Times New Roman через 1,5 інтервали та один примірник тексту, роздрукований на лазерному принтері (копія на CD-диску і продубльована електронною поштою). Автор несе персональну відповідальність за правильність і достовірність пропонованого наукового матеріалу. Водночас редакція зберігає за собою право наукового та літературного редагування. Рукописи не рецензуються і не повертаються. Автор вказує своє ПІБ, поштову та електронну адреси, службовий і домашній телефони, посаду, науковий ступінь, вчене звання та короткі біографічні відомості.

Для потенційних авторів **річна передплата на журнал обов’язкова.**

РЕДАКЦІЯ