

## ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ І ПРОФОРІЄНТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕДАГОГА

*Охарактеризовано сутність конкурентоспроможності вчителя. Обґрунтовано важливість формування профорієнтологічної компетентності як чинника розвитку професійної мобільності та конкурентоспроможності вчителя. Розкрито основні аспекти процесу формування профорієнтологічної компетентності педагога.*

*Ключові слова:* конкурентоспроможність, професійна мобільність, профорієнтологічна компетентність, професійна ідентичність.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Освіта України, що перебуває в умовах перманентних змін і модернізацій, потребує від учителя високого рівня відповідності вимогам як суб'єктів педагогічної взаємодії (учнів, їхніх батьків, колег), так і суспільства (закони, нормативи, інструкції тощо). Це спричиняє необхідність формування в учителя конкурентоспроможності як якості, що дозволяє бути професійно затребуваним у суспільстві в цілому та в певному педагогічному колективі зокрема. Одним із важливих компонентів конкурентоспроможності педагога є професійна мобільність.

**Аналіз останніх публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Усвідомлення тенденцій соціальної дійсності, що вимагають бачити в іншій людині соціального партнера-конкурента, змусило зосередити увагу на педагогічних аспектах конкурентоспроможності. У професійній педагогіці питання формування конкурентоспроможного фахівця є об'єктом досліджень Н. Борисової, Т. Браже, Н. Верхоглядової, О. Грішнєвої, Н. Іванникової, М. Кримої, В. Лозовецької, Н. Ничкало, В. Оганесова, Є. Савіна, В. Садовникова та ін. Окремі аспекти проблеми підготовки майбутнього вчителя як конкурентоспроможного фахівця у вищих педагогічних навчальних закладах висвітлено в працях С. Вітвицької, А. Власової, В. Гриньової, Т. Дем'янюк, В. Євдокимова, І. Кондракової, М. Лебедева, В. Мезинова, Р. Пріми, І. Прокопенка, В. Радула та ін. Розвитку конкурентоспроможності педагогів в умовах післядипломної педагогічної освіти присвячені наукові дослідження М. Аверіної, Є. Барбіної, Є. Бачинської, О. Сергєєва та ін. У працях учених подано науково-термінологічний апарат із означеної проблеми, обґрунтовано теоретико-методологічні та методичні основи її вирішення.

Особливістю сучасної освіти є взаємодія різних педагогічних систем і технологій навчання, апробування на практиці як окремих освітніх нововведень, так і інноваційних педагогічних систем. Тому ефективна підготовка вчителя як конкурентоспроможного фахівця виявляється неможливою без цілеспрямованого формування у нього готовності до інноваційної професійної діяльності. Методологічному усвідомленню даної проблеми й визначенню шляхів її розв'язання присвячені праці Л. Буркової, Ю. Вооглайда, Т. Грабовської, Т. Демиденко, І. Дичківської, Н. Іванової, М. Кларіна, Н. Клокар, О. Козлової, Л. Коростильової, Ю. Максимова, О. Мариновської, В. Остапчука, Л. Подимової, О. Попової, В. Уруського та ін.

Питання професійної мобільності вчителя досліджували О. Безпалько, Н. Грицькова, Б. Ігошев, Л. Сушенцева, Р. Пріма та ін.

Однак роль професійної мобільності педагога у складі його конкурентоспроможності спеціально не досліджувалась.

**Формулювання цілей статті.** Мета статті полягає в обґрунтуванні ролі та функцій професійної мобільності педагога у забезпеченні його конкурентоспроможності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Важливою характеристикою людини на ринку праці є конкурентоспроможність – заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних, соціальних і професійних інтересів через конкретний суспільно цінний вид трудової діяльності.

Конкурентоспроможність має зв'язок з якістю робочої сили. Вона також ґрунтується на властивостях людини, проте, на відміну від якості, результат їх впливу і оцінка визначаються не стільки рівнем розвитку останніх, скільки їх відповідністю вимогам роботодавців та вмінням носія робочої сили їх пропонувати. Тобто можна стверджувати, що на конкурентоспроможність впливають невиробничі

властивості – ті, які не використовуються безпосередньо у виробничій діяльності, але сприяють пошуку роботи і працевлаштуванню.

Основою конкурентоспроможності працівника є професійна придатність, що розглядається як система якостей індивіда, від яких залежить успішне оволодіння професією, результати праці, що досягаються завдяки оптимальним зусиллям, творче ставлення до праці, прагнення до підвищення кваліфікації, відкриття власної справи [12].

Конкурентоспроможність учителя являє собою інтегративну характеристику його особистості, що виявляється в діалектичній єдності особистісних та функціональних компонентів і забезпечує здатність відповідати вимогам суб'єктів оцінювання його праці (учнів, батьків, колег, адміністрації). Її зміст цілісно інтегрує в собі: професійний, особистісний і поведінковий компоненти [1].

На сформованість конкурентоспроможності особистості впливають такі чинники:

- професійні вимоги, що опосередковують кваліфіковане виконання службових функцій фахівця;
- соціально значущі вимоги, що визначають ступінь універсальності фахівця та його придатність до інтеграції у сучасне технологічне професійне середовище, готовність до професійної мобільності;
- індивідуальні риси характеру, ступінь активізації яких залежить від рівня мотивації людини до самореалізації у професії.

Розглянемо роль професійної мобільності у контексті конкурентоспроможності. Професійна мобільність у широкому розумінні є окремим випадком соціальної мобільності.

П. Сорокін розрізняє два типи соціальної мобільності: горизонтальну й вертикальну. Горизонтальна мобільність – це перехід індивіда від однієї соціальної позиції до іншої, розташованої на тому ж рівні. У цих випадках індивід не змінює соціального прошарку, до якого належить, чи соціального статусу. Вертикальна мобільність являє собою сукупність взаємодій, що сприяють переходу індивіда з одного соціального прошарку до іншого. До неї належить службове підвищення (професійна вертикальна мобільність), поліпшення добробуту (економічна вертикальна мобільність) чи перехід на інший рівень влади (політична вертикальна мобільність) [10].

Можна виділити два аспекти мобільності: потенційну мобільність і реальну. Потенційна професійна мобільність – це такий рівень розвитку трудового потенціалу працівника, який дає можливість у разі потреби переходити від одного типу занять до іншого, з однієї галузі до іншої, від однієї професії до іншої. Індикаторами потенційної мобільності є якісні характеристики трудового потенціалу, які зумовлюють можливість таких переміщень. Головні серед них: широта і глибина професійних знань і навичок, стан здоров'я, культурні цінності, життєві орієнтири тощо.

Реальна професійна мобільність – це фактична зміна професійного та соціально-статусного стану або просторово-організаційної локалізації працівників. Вона залежить від потенційної, але в кожному конкретний момент її інтенсивність визначається зовнішніми щодо працівників чинниками: циклічними фазами економічного розвитку, специфічною кон'юктурою на ринку праці, характером законодавчих, адміністративних і економічних обмежень і стимулів. Тому реальна мобільність може знижуватися або підвищуватися при відносно стабільній потенційній мобільності персоналу.

Реальну мобільність персоналу можна класифікувати за низкою ознак.

Горизонтальна професійна мобільність – будь-які зміни в роботі, які суттєво не впливають на реальний соціальний статус працівника.

Вертикальна професійна мобільність – зміни в роботі, які ведуть до підвищення або зниження соціально престижного статусу працівника.

Внутрішньо-професійна мобільність – зміна трудової діяльності в рамках професії без зміни останньої.

Міжпрофесійна мобільність – зміна трудової діяльності, пов'язана зі зміною професії.

Внутрішньо-фірмова мобільність – зміна трудової діяльності в межах закладу чи установи.

Міжфірмова мобільність – працевлаштування в іншому закладі чи установі.

Міжпрофесійну мобільність можна розглядати у двох площинах, або вимірах. З одного боку, як соціально-економічний процес, а з другого – як якість особистості, результат готовності до зміни професії або сфери діяльності.

Міжпрофесійна мобільність становить сукупність конкретних процесів переміщення індивідів між різними професійними групами, які суттєво змінюють предмет, методи і мету діяльності, вимагають

перекваліфікації – набуття спеціальних знань і навичок, опанування нової професійної культури, іноді викликають зміни у соціальному статусі, способі та стилі життя [9].

Кадрове формування нової економічної структури суспільства відбувається завдяки міжпрофесійним переміщенням індивідів. Здійснюються вони через різні канали, найважливішими серед яких були вторинна зайнятість, освіта, професійні організації, одні з яких слабшали (іноді зникали) і виштовхували на ринок праці зайвих працівників, інші – з'являлися і зростали, створюючи нові робочі місця, тобто об'єктивні можливості для мобільності.

Механізм індивідуальної міжпрофесійної мобільності містить такі елементи: зовнішні стимули мобільності; потенційна можливість мобільності; особистість працівника; мотивована оцінювання доцільності переміщення; орієнтація на мобільність; прийняття рішення про мобільність; перехід на нове місце роботи; адаптація; оцінка переваг та недоліків нового місця; формування задоволеності (або незадоволеності) переміщенням; стабілізація на новому робочому місці (або повернення на попереднє чи пошук нового місця роботи).

Порівняння даних вітчизняних соціологічних досліджень міжпрофесійної мобільності радянського періоду і сучасних спонукає до висновку про значні зміни у напрямках, видах і характеристиках переміщень фахівців, зокрема педагогічної професії. Масштаби міжпрофесійної мобільності були значними і за радянської економіки: працівники досить часто змінювали фах упродовж трудового шляху, проте переміщення частіше здійснювалися всередині професійної (педагогічної, інженерної, наукової тощо) галузі, не мали високого ступеня інтенсивності і не змінювали значною мірою соціальний статус суб'єктів мобільності. Громадська думка оцінювала переміщення працівників поза спеціально організованими потоками, часту зміну місця роботи як явища негативні. Соціально нормальним і типовим був упорядкований характер професійної кар'єри – послідовне просування від посади до посади, бажано на одному підприємстві. Кардинальна зміна професійної кар'єри з ініціативи працівника була явищем рідкісним.

Протягом років незалежності значно зросли інтенсивність, масштаби, інноваційний характер міжпрофесійних переміщень фахівців. У суспільній свідомості соціуму, що трансформується, зміна професії стала явищем легітимним і сприймається як нормальна реакція індивіда на нові умови на ринку праці. Соціально нормальною й цінною стає кар'єра, яка передбачає мобільність, перекваліфікацію і перенавчання. Сучасні переміщення частіше відбуваються між професіями, "далекими" за змістом й умовами праці, нерідко за рівнем і профілем освіти й підготовки (підприємництво, робітнича професія, різні види офіційного та неофіційного сумісництва). На думку авторів досліджень професійних переміщень, сучасна міжпрофесійна мобільність фахівців має переважно вимушений характер, оскільки здійснюється під впливом насамперед несприятливих об'єктивних чинників, а саме: значного скорочення фінансування бюджетної сфери; зниження реального розміру заробітної плати; різкого падіння рівня життя працівників державних підприємств. Проте ринок праці характеризується водночас появою нових кар'єрних, матеріальних та соціальних можливостей, що ініціюють зміну професії.

Основним чинником професійної мобільності педагогів, зокрема чоловіків, є матеріальні стимули. У сучасних умовах заробітна плата вчителя в більшості випадків не дає можливості забезпечити належний рівень існування. Тому відбувається "вимивання" педагогів чоловічої статі з колективів шкіл. За результатами опитування 103 учителів технологій та фізичного виховання Сумської і Чернігівської областей зі стажем роботи до 10 років, 96 з них постійно задумуються над зміною місця роботи й професії, 49 – протягом відпустки знаходять додаткову неформальну роботу, 34 – мають паралельну роботу, не пов'язану з педагогічною діяльністю. Все це впливає на рівень їх конкурентоспроможності як педагогів.

Індивідуальна міжпрофесійна мобільність є трансформацією соціально-професійної ідентичності працівника під час переміщення його від однієї професії до іншої. Професійна ідентичність як один з аспектів соціальної ідентичності становить суб'єктивну реальність, що відображає належність особи до певної професійної групи та регулює її поведінку і світосприйняття.

Професійна самоідентифікація майбутніх фахівців здійснюється у процесі засвоєння знань щодо професійних функцій, типових задач та вмінь, якими повинен володіти фахівець певної спеціальності, створення у процесі навчання умов, що моделюють наступну професійну діяльність, створення рефлексивного середовища. У процесі професійної підготовки майбутніх учителів усі навчальні

дисципліни мають потенційні можливості для залучення студентів до процесів ідентифікації та самоідентифікації, але найбільше таких можливостей мають предмети психолого-педагогічного циклу [5].

Формування професійної ідентичності відбувається у процесі ідентифікації, яка є одним із механізмів соціалізації професіоналізації особистості. Саме завдяки цьому механізму під час безпосереднього спілкування та спільної діяльності з колегами, працівник день у день відшукує, приймає і відтворює цінності, погляди, норми, налаштування, специфічні форми поведінки, мови, зовнішнього вигляду представників професійної групи, членом якої він прагне стати.

Професійна ідентичність може мати різну якість. Класифікувати її можна за низкою ознак: за емоційною оцінкою належності до певної професійної групи (позитивна чи негативна); за глибиною проникнення професійної ролі в особистісну структуру (генералізована чи епізодична); за мірою стійкості (стабільна чи нестабільна); за кількістю здійснюваних професійних ролей (єдина чи множинна).

Пронести єдину стабільну професійну ідентичність через увесь трудовий шлях більшості працівників не вдається. За соціологічними даними, щороку 12–14 % працездатного населення України змінює місце роботи або професію, приблизно половина фахівців з вищою освітою працює не за фахом. Трудові переміщення супроводжуються трансформацією соціально-професійної ідентичності працівника.

Під час кризи автоматизм ідентифікаційних процесів втрачається, зростає емоційно-позитивне ставлення до професійних еталонів, усвідомлюється зміна інтересів і прагнень, ставляться під сумнів цінності та пріоритети групи, які людина поступово перестає відтворювати повною мірою у своїй повсякденній практиці, а тому ухиляється від традиційних моделей поведінки та солідаризації зі своєю професійною групою.

Суб'єктивний план ситуації кризи ідентичності для різних працівників може бути або стресовим, або нейтральним. Криза позитивної, стабільної професійної ідентичності може супроводжуватися відчуженням від колег і рідних, сумнівами щодо обраних життєвих цінностей, перепадами настрою, депресивним станом, відчуттям постійного напруження.

Криза випробовує самоідентичність і є передумовою ідентифікаційних пошуків, самовизначення і вибору подальшого професійного шляху. Криза професійної ідентичності може мати своїм наслідком: її руйнацію і перехід працівника до іншої професійної групи; позитивне розв'язання професійних суперечностей та відновлення стабільної ідентичності на новій основі; подальше тривання у вигляді хронічного стресу та нестійкої негативної ідентичності.

Варіант виходу працівника з критичної ситуації залежить і від конкретних характеристик його професійної групи, і від соціального контексту (наявності у людини реальної альтернативи зайнятості, зобов'язань перед колективом, підтримки чи опору з боку сім'ї), і від суб'єктивних обставин (якості професійної ідентичності, рівня освіти, віку тощо).

У разі зміни соціальної ситуації особливості індивідуального типу професійної ідентичності зумовлюють імовірність утримання її особистістю чи руйнації, різний ступінь легкості зміни ролей у процесі мобільності. Можна припустити, що, наприклад, генералізована, позитивна ідентичність буде стійкішою, а епізодична, негативна – потенційно мобільною.

У разі, якщо криза професійної ідентичності завершується руйнацією, стартує процес міжпрофесійної мобільності працівника, етапами якого є формування мотивації і прийняття рішення про зміну професії, яке реалізується в актах реальної поведінки.

Втрата особистістю професійної ідентичності передбачає негайний початок роботи над конструюванням нової. Запускається механізм вибору та засвоєння нових цінностей, установок, соціальних норм, ідеалів та форм поведінки, тобто процес ідентифікації. За суб'єктивно значущими чинниками людина відшукує привабливу групу і зараховує себе до неї, орієнтуючись на збіг власних цінностей із пропонованими групою.

Через зовнішні і внутрішні дії відновлюється цілісна професійна Я-концепція, яка передбачає нову ціннісну свідомість, нову життєву стратегію і професійну роль. Оскільки ідентичність не лише формується і підтримується, а й видозмінюється соціальними процесами, нова ідентичність повинна визнаватися новою групою і значущими людьми.

Кожен з педагогічних працівників має певне ставлення до професійної мобільності.

Т. Заславська визначає такі категорії працівників щодо мобільності: 1) фактично мобільні - ті, що змінили місце праці, посаду, місце проживання; 2) потенційно мобільні – ті, що не змінили робочого

місця, але мають відповідні наміри і плани; 3) фактично стабільні – ті, що довгий час працюють на одному місці праці і не мають налаштованості на мобільність; 4) потенційно стабільні – ті, що порівняно недавно прийшли на місце роботи і поки не мають планів його змінювати [2, с. 185].

Підхід у визначенні мобільності працівника, що пропонується соціологами, дещо різниться від розуміння професійної мобільності дослідниками в галузі педагогіки.

Професійна мобільність педагогів охоплює різноманітні зміни змісту, характеру та умов праці вчителів, що торкаються змін їх статутних характеристик (внутрішньо-професійних, категоріальних) і більш широких (соціальних).

Вона виражається у зміні:

1. Професії (спеціальності, спеціалізації); 2 кваліфікації; 3 посади; 4 місця роботи.

Професійно-педагогічна мобільність здійснюється у більшості випадків у межах визначеної структури педагогічних кадрів, що являє собою перехід від одного її елемента до іншого. У цьому плані класифікація мобільності відповідає класифікації структур педагогічних кадрів: кваліфікаційній, посадовій, професійній. Кваліфікаційна і посадова мобільності виступають переважно як різновиди вертикальної мобільності, професійна – горизонтальної. Зазвичай, кваліфікаційно-посадова мобільність має зростаючий характер, а індикатором зростання є отримання педагогами відповідної кваліфікації [7].

Показниками сформованості у працівника професійної мобільності є: готовність до постійного навчання, підвищення кваліфікації та самоосвіти; сприйнятність до інновацій та здатність їх застосовувати у діяльності; готовність до зміни оволодіння новою спеціальністю чи спеціалізацією.

Професійна мобільність передбачає професійну активність педагога за допомогою різних педагогічних дій, що допомагають йому вирішувати завдання навчання, виховання і розвитку учня [11].

Суттєву роль у забезпеченні професійної мобільності педагогічного працівника відіграє професійна перспектива, пов'язана з вивченням уявлень про майбутнє, що інтегруються в цілісну систему, та яка об'єднує цілісні орієнтації, життєві плани й цілі.

За допомогою розглянутих вище понять узагальнена характеристика майбутнього здійснюється за окремими складовими. Більш високий рівень узагальнення пов'язаний з використанням поняття "перспектива" щодо життєвого шляху людини. Немає іншого поняття, яке мало б такий широкий зміст, асоціюючись з терміном життя людини, її минулим, теперішнім і майбутнім, можливостями розвитку, проблемами вибору життєвого шляху.

Життєву перспективу слід розглядати як цілісну картину майбутнього в складній суперечності взаємозв'язку прогнаних і очікуваних подій, з якими людина пов'язує соціальну цінність і візуальний зміст свого життя. Ціннісні орієнтації, життєві цілі та плани складають ядро життєвої перспективи, без чого вона втрачає головну регулятивну функцію.

Життєва перспектива – це не раз і на завжди вироблена стратегія. Кожному якісно новому етапу життєвого шляху повинен відповідати специфічний зміст перспективи, в якій основні компоненти зберігають наступність.

Професійна перспектива є невід'ємною ланкою в системі життєвих перспектив не тільки молодих людей, вона є обов'язковим компонентом життєвих планів у будь-якому віці й тісно пов'язана з професійною кар'єрою.

Н. Максимовою була виявлена істотна різниця в оцінках якості професійної освіти випускниками навчальних закладів різного рівня. Так, 11 % респондентів – випускників ВНЗ 3-4 рівня акредитації – вважають, що отриманої ними освіти достатньо, щоб виконувати професійні обов'язки. Переважна більшість респондентів 50 %, вважає, що ними був одержаний загальний базис, однак багато чого ще доведеться навчитися [4].

Щодо ціннісних орієнтацій респондентів молодого віку у сфері праці й можливості їх реалізації, то перше місце посіла оплата праці, на другому місці – можливість саморозвитку, на третьому – зміст праці, четвертими були виділені нешкідливі для здоров'я умови праці. Ціннісні орієнтації педагогів старших вікових груп мають дещо інший розподіл. Так, перше місце серед них посіла корисність роботи, друге – можливість саморозвитку, на третьому – можливість виявляти майстерність.

Одним із важливих показників професійної мобільності педагога є рівень його профорієнтаційної (профорієнтологічної) компетентності і готовності до професійної переорієнтації.

Ринкова економіка диктує свої вимоги до педагогічних працівників. У цих умовах кожен повинен бути готовим до конкурентної боротьби на ринку праці.

Загалом, проблема професійної переорієнтації (мобільності) розглядається як процес здобуття індивідом нового фаху з урахуванням раніше сформованих професійних якостей на основі існуючої системи ціннісних орієнтацій, поглядів, ідеалів.

Спробуємо проаналізувати феномен готовності особистості до зміни професії, тобто професійної переорієнтації.

Професійна переорієнтація – тривалий, складний і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі вже набутих професійних якостей, важливої особистісної і суспільної цінності. Розпочинається переорієнтація зазвичай ще до звільнення з попереднього місця роботи, а завершується повним оволодінням новою діяльністю. Тобто вона пов'язує як два стани професіоналізму, так і два різновиди рівноваги (відповідності) між особистістю і вимогами обох видів діяльності. Тому в процесі переорієнтації для особистості характерний перехідний (проміжний) стан, або стан "порушеної рівноваги", його основними ознаками є: зниження адаптованості до середовища, підвищена психічна напруженість, контрастність внутрішніх переживань, неадекватність оцінок і самооцінок, підвищена чутливість до зовнішніх впливів будь-якої модальності, зниження ефективності діяльності і т. п. [6].

У процесі професійної переорієнтації людина зазвичай проходить три основні етапи: 1) завершення роботи на попередньому місці (чи за попередньою професією); 2) тимчасове безробіття і вибір нового виду трудової діяльності; 3) оволодіння новою професією. У деяких випадках етапи можуть накладатись, адже зміна професії може здійснюватись без звільнення з роботи. Кожний із цих етапів характеризується відповідним своєрідним психічним станом особистості, має свою внутрішню стадійність, свої суперечності, успішність розв'язування яких безпосередньо впливає на ефективність переорієнтації в цілому. Це все визначає необхідність на кожному із етапів прояву активності самої особистості і різних видів допомоги їй зі сторони.

Велику роль у ситуації переорієнтації відіграє діапазон професійних і позапрофесійних інтересів, широта сфер діяльності, в яких людина випробувала свої сили і накопичила відповідні знання і вміння. Цінним для даної ситуації є також сформована готовність людини до зміни діяльності та стиль реагування на життєві обставини, які змінюються, і труднощі, що трапляються. Питання професійної переорієнтації педагогів досліджені Л. Кален [3].

Ефективність дій особистості в ситуації вибору нової професії (чи місця роботи) залежить від її активності, що дозволяє зберігати власну позицію та планувати дії адекватно до змісту нових завдань і їх відповідності власним мотивам і цілям. Такі якості особистості, як відповідальність і самостійність, що проявляються в умінні і готовності зробити обґрунтований вибір у будь-якій сфері життєдіяльності, дозволяють людині швидше переорієнтуватися на нову професійну діяльність.

Говорячи про профорієнтологічну компетентність як складову конкурентоспроможності, слід визначити її сутність.

Компетентнісний підхід – сучасна парадигма вивчення професійних функцій педагога. Якщо раніше основні аспекти підготовленості педагога полягали у знаннях, навичках і вміннях, то сучасний компетентнісний підхід передбачає не тільки їх комплексне поєднання, але й доцільне використання у різних змінних умовах. Розробленню основних теоретичних засад компетентнісного підходу присвячено праці багатьох українських і зарубіжних учених, тому не будемо зупинятись на них детально.

Під профорієнтологічною компетентністю ми розуміємо комплекс особистісних можливостей педагога, які дозволяють йому ефективно і доцільно реалізовувати цілі і завдання профорієнтаційної роботи та реалізувати власну професійну траєкторію.

Профорієнтологічну компетентність стосовно забезпечення власної професійної самореалізації утворюють компоненти, які відображають структуру системи професійної орієнтації: інформаційний, діагностичний, професіографічний.

Профорієнтологічну компетентність як основу професійної мобільності та конкурентоспроможності на ринку праці слід формувати у педагога ще під час його навчання.

Процес формування профорієнтологічної компетентності містить такі етапи: а) період до вступу у ВНЗ – формування пропедевтичних основ компетентності у школі (у процесі навчання і громадсько-педагогічної роботи); б) період навчання у ВНЗ – оволодіння основними навичками під час занять (з психолого-педагогічних, спеціальних (фахових) і суспільно-політичних дисциплін), педагогічної практики, самостійної і позааудиторної роботи, діяльності громадських організацій; в) післядипломний період – удосконалення профорієнтологічної компетентності в процесі самостійної роботи, підвищення

кваліфікації, участі у семінарах тощо.

На початку навчання у ВНЗ має місце суперечність між буденними і науковими знаннями студентів, яких вони набувають під час вивчення психолого-педагогічних і загальноосвітніх дисциплін. Ця суперечність розв'язується за умови переоцінки наявних профорієнтованих знань, умінь і навичок із наукової точки зору.

При подальшому навчанні, коли студенти проходять безвідривну педагогічну практику, виникає суперечність між набутими психолого-педагогічними, фаховими і соціально-політичними знаннями і здатністю використовувати їх у навчально-виховному процесі. Ця суперечність вирішується за умови аналізу й зіставлення діяльності вчителя у конкретних ситуаціях зі своїми можливостями і діями за аналогічних обставин. Вирішити передбачені ускладнення у діяльності майбутніх учителів допомагають предмети методичного циклу та спеціальний курс "Профорієнтологія", які дозволяють об'єднати теоретичні знання студентів із практичними вміннями в єдине ціле.

У період педагогічної практики виникає суперечність між наявним рівнем компетентності й особливостями її реалізації у змінних умовах педагогічної діяльності. Увесь процес підготовки у ВНЗ майбутніх педагогів можна охарактеризувати загальною суперечністю, що виникає між вирішенням навчальних і практичних завдань і наявним рівнем профорієнтованої компетентності.

На етапі після закінчення ВНЗ формування профорієнтованої компетентності й розвиток професійної мобільності вчителя пов'язані з суперечністю між багатоваріантністю вирішення будь-якої задачі реалізації професійної перспективи і необхідністю знайти найбільш оптимальний шлях її розв'язання у кожному конкретному випадку з залученням сильних сторін своєї діяльності й особистості.

Структурними компонентами такої діяльності є цільовий, мотиваційний, змістовно-процесуальний і оціночно-результативний компоненти.

Основні етапи процесу формування профорієнтованої компетентності педагога ґрунтуються на виокремленні головного завдання, що на цьому етапі вирішується. Тривалість етапів залежить від складності завдань, які можуть починатися або закінчуватися на різних етапах.

Кожний курс навчання студентів у педагогічному навчальному закладі є своєрідним завершеним циклом становлення профорієнтованої компетентності майбутнього педагога, складовими якого є: засвоєння певного обсягу теоретичних і практичних знань, що складають основу розвитку вмінь і компетентності; набуття певних профорієнтаційних умінь під час виконання завдань педагогічного тренінгу, ділових педагогічних ігор; подальше вивчення, конкретизація, апробація і корегування профорієнтаційних знань і умінь при проходженні педагогічної практики.

З метою озброєння майбутніх учителів основами профорієнтології, що дозволить їм доцільно будувати професійну кар'єру, визначати професійну перспективу, формувати готовність до професійної мобільності, у Глухівському національному педагогічному університеті імені Олександра Довженка було розроблено і введено у навчальний процес спецкурс "Профорієнтологія" [8]. Курс містить інваріантну складову, спільну для всіх спеціальностей, і варіативну, зміст якої залежить від напрямку підготовки і спеціальності. Вказана дисципліна вивчається у 7-му семестрі (бакалаврат) перед виходом студентів на практику. Результати оцінювання готовності майбутніх педагогів до професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці засвідчили суттєве зростання рівня розуміння можливостей професійного та посадового зростання, сформованості професійної перспективи та здатності до професійної мобільності.

**Висновки.** Конкурентоспроможність учителя являє собою інтегративну характеристику його особистості, що виявляється в діалектичній єдності особистісних та функціональних компонентів і забезпечує здатність відповідати вимогам суб'єктів оцінювання його праці. Її зміст цілісно інтегрує в собі професійний, особистісний і поведінковий компоненти. На її сформованість впливають такі чинники: професійні вимоги, що опосередковують кваліфіковане виконання службових функцій фахівця; соціально значущі вимоги, що визначають ступінь універсальності фахівця та його придатність до інтеграції у сучасне технологічне професійне середовище, готовність до професійної мобільності; індивідуальні риси характеру, ступінь активізації яких залежить від рівня мотивації людини до самореалізації у професії.

Професійна мобільність педагогів охоплює різноманітні зміни змісту, характеру та умов праці. Вона виражається у зміні: професії (спеціальності, спеціалізації); кваліфікації; посади; місця роботи.

Показниками сформованості у працівника професійної мобільності є: готовність до постійного

навчання, підвищення кваліфікації та самоосвіти; сприйнятність до інновацій та здатність їх застосовувати у діяльності; готовність до оволодіння новою спеціальністю чи спеціалізацією.

Важливим показником професійної мобільності педагога є рівень його профорієнтованості і готовності до професійної переорієнтації. З метою озброєння майбутніх учителів основами профорієнтології, що дозволить їм доцільно будувати професійну кар'єру, визначати професійну перспективу, формувати готовність до професійної мобільності, розроблено і введено у навчальний процес спецкурс "Профорієнтологія", який містить інваріантну складову, спільну для всіх спеціальностей, і варіативну, зміст якої залежить від напрямку підготовки і спеціальності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів досліджуваної проблеми. У подальшому доцільно вивчити зв'язок професійної мобільності з різними видами ключових компетентностей педагога і охарактеризувати чинники, що сприяють розвитку професійної мобільності та профорієнтованості.

### Література

1. Завалевський Ю. І. Теоретико-методичні засади формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця [Текст] : монографія / Ю. І. Завалевський. – Чернівці : Букрек, 2014. – 414 с.
2. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского гос. ун-та, 1991. – 442 с.
3. Кален Л. М. Особливості трансформування мотивів у процесі професійної переорієнтації вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук 19.00.01. – загальна психологія, історія психології / Л. М. Кален. – Київ, 1998.
4. Максимова Н. Л. Проблеми професійної підготовки та перепідготовки кадрів в умовах формування сучасного ринку праці (на матеріалах соціологічних досліджень Харківської області) : автореф. дис. ... канд. соціологічних наук зі спец. 22.00.07 – соціологія управління / Н. Л. Максимова. – Харків, 1999. – 20 с.
5. Омеляненко С. Ідентифікація та самоідентифікація майбутніх учителів у процесі застосування інноваційних технологій / Світлана Омеляненко // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – № 4. – Ч. 2. – С. 98-104.
6. Петров В. П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых / В. П. Петров // Психологический журнал. – 1993. – Том 14. – № 3. – С. 79-89
7. Пріма Р. М. Формування професійної мобільності майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика : монографія / Р. М. Пріма; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Д. : ІМА-прес, 2009. – 368 с.
8. Профорієнтологія. Програма навчального курсу для студентів педагогічних спеціальностей / В. П. Зінченко, В. К. Сидоренко, В. Б. Харламенко. – Глухів : РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2011. – 16 с.
9. Симончук О. В. Міжпрофесійна мобільність та зміна соціальної ідентичності : автореф. дис. ... канд. соціологічних наук 22.00.03 – соціальна структура, соціальні інститути та соціальні відносини / О. В. Симончук. – Київ, 2000. – 20 с.
10. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / П. А. Сорокин [Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов] : Пер. с англ. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
11. Сушенцева Л. Проблема професійної мобільності у контексті міждисциплінарного підходу / Л. Сушенцева // Теорія і методика професійної освіти. – № 1. – 2011. – С. 3-11.
12. Тюхтенко Н. А. Організаційно-методичне забезпечення управління професійною орієнтацією : автореф. дис. ... канд. економічних наук за спец. 08.06.02 – Підприємництво, менеджмент та маркетинг / Н. А. Тюхтенко. – Одеса, 2000. – 20 с.

**В. П. Зінченко, Ю. І. Завалевський**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ПРОФОРИЕНТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕДАГОГА**

*Охарактеризована суцність конкурентоспособности учителя. Обоснована важность формирования профориентологической компетентности как фактора развития профессиональной мобильности и конкурентоспособности учителя. Раскрыты основные аспекты процесса формирования профориентологической компетентности педагога.*

*Ключевые слова: конкурентоспособность, профессиональная мобильность, профориентологическая компетентность, профессиональная идентичность.*



## PROFESSIONAL MOBILITY AND VOCATIONAL COMPETENCE AS COMPONENTS OF TEACHER'S COMPETITIVENESS

*Characterizes the essence of competitiveness teacher. The importance of formation vocational competence as a factor of professional mobility and competitiveness teacher. The basic aspects of formation vocational teacher competence are described.*

*Key words: competitiveness, professional mobility, vocational competence, professional identity.*

УДК:378.016: 811.161.1'243

Л. В. Біденко

## РОЛЬ І МІСЦЕ НАВЧАЛЬНИХ ПОСІБНИКІВ З РКІ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ-МЕДИКІВ

*У статті описано методику формування професійної компетентності студентів-медиків. Автором уточнено поняття "навчально-наукова" та "професійна мова", визначено комплексний зміст аспекту "мова спеціальності". Представлено дидактичні принципи, що реалізуються у відборі текстів спеціальності. Розроблено систему вправ, що сприяють формуванню професійної компетентності іноземних студентів на основі створеного викладачами кафедри мовної підготовки іноземних громадян посібника для студентів перших курсів просунутого етапу "Организм и его системы".*

*Ключові слова: методика викладання російської мови як іноземної, система вправ, мова спеціальності, мовна особистість, текст.*

**Постановка проблеми, її зв'язок з важливими завданнями.** Інтернаціоналізація сучасної освіти приводить до розширення такого напрямку міжнародної діяльності, як навчання іноземних студентів. За короткий проміжок часу перед викладачем російської мови стоїть складне завдання сформувати у студентів мовні навички та вміння в різних видах мовленнєвої діяльності.

Спостереження за навчальним процесом на просунутому етапі та власний досвід викладання російської мови у медичному інституті, дозволив зробити висновки, що студенти, які пройшли навчання на підготовчому етапі, недостатньо володіють уміннями будувати монологічні та діалогічні висловлювання, самостійно продукувати зв'язні, логічні вислови відповідно до запропонованої теми і комунікативно-заданої установки. Для вирішення цієї проблеми необхідно створити посібник, у якому б містилася така система вправ, котра б забезпечила оволодіння вищеназваними навичками та вміннями.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Викладання російської мови як іноземної (надалі РЯІ) було предметом наукових досліджень та методичних пошуків протягом кількох десятиліть, завдяки чому теорія та практика навчання РЯІ на сьогодні має добре розроблену методику. Аналіз науково-методичної літератури, у центрі якого розглядаються питання функціонування наукового стилю мовлення і особливості мови спеціальності, дозволяє виділити різновиди наукового стилю в залежності від профілю та спеціальності (Л. П. Клубкова, Н. А. Метс, О. І. Мотіна, Т. Б. Одінцева и др.). Лінгводидактими детально описані види мовленнєвої діяльності та представлено методику їх навчання (І. О. Зимня, Н. А. Метс, В. І. Статівка и др.). Структура й особливості наукових текстів стали основою наукових досліджень Ю. О. Городецького, М. М. Кожині, Ю. Е. Прохорова. Дидактими розроблено типологію наукових текстів і теорію їх функціонально-комунікативних блоків (Т. А. Вишнякова, Н. В. Піротті).

Провідними методистами (А. Р. Арутюнов, Г. І. Володіна, О. Г. Іпполітов, Л. С. Муравйова, М. М. Нейфельд та ін.) було створено посібники для студентів-нефілологів, проте аналіз комунікативних потреб зазначеного контингенту студентів показав, що актуальним для них перш за все є навчально-професійна сфера спілкування. У зв'язку з цим виникла потреба для створення навчальних посібників, завдяки яким можна поглибити знання з мови та сформувати вміння використовувати ці знання у своїй професійній діяльності, тобто сформувати "мову спеціальності".

**Мета статті** – описати роль і місце навчального посібника з російської мови як іноземної у процесі формування професійної компетентності іноземних студентів-медиків, створити систему вправ, що сприятимуть гармонійному розвитку мовної особистості.