

УДК 316.477
ББК 88.52

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА

Мыльникова Светлана Андреевна

канд. педагогич. наук, доцент,

Российский государственный педагогический университет им. А. И.

Герцена, г. Санкт-Петербург

E-mail: lanamilnik@yahoo.com

FORMATION OF PROFESSIONAL MOBILITY OF UNIVERSITY”PROFESSORS

Melnikova Svetlana Andreevna,

Candidate of Science, assjciated professor,

Russian State Pedigogical University, Saint-Petersburg

Аннотация

В статье исследованы понятие и факторы профессиональной мобильности. В статье рассматривается профессиональная мобильность с точки зрения гуманитарных наук: социологии, педагогики, психологии. Выявлены факторы развития профессиональной мобильности и раскрыто влияние факторов на развитие профессиональной мобильности. Анализируется профессиональная мобильность у молодых специалистов. Выявлен фактор повышения профессиональной мобильности преподавателя вуза – корпоративное обучение.

ABSTRACT

The article examines notion and factors of professional mobility are researched. In the article the professional mobility is to be considered from the point of view of the following humanitarian sciences; the sociology, psychology and pedagogical point. The factors of professional mobility development are found, and the influence of different factors upon the development of professional mobility are developed. The professional mobility of young specialists is analyzed in the article. Corporate education is regarded as a factor of university faculty professional mobility increase.

Ключевые слова: мобильность, социальная мобильность, молодой специалист, профессиональная мобильность, преподаватель вуза, факторы развития профессиональной мобильности.

Key words: mobility, social mobility, young specialist, professional mobility, university faculty member, professional mobility development factors.

Проблема профессиональной мобильности преподавателей вузов является актуальной, так как в настоящее время, в современном меняющемся мире, необходима гибкость личности, всесторонние познания и умение переключаться с одного вида деятельности на другой.

Под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую. Существует два основных типа социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная. Под горизонтальной социальной мобильностью, или перемещением, подразумевается переход индивида или социального объекта из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне. Восходящие течения существуют в двух основных формах: проникновение индивида из нижнего пласта в существующий более высокий пласт; создание такими индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий пласт на уровень с уже существующими группами этого пласта. Соответственно и нисходящие течения также имеют две формы: первая заключается в падении индивида с более высокой социальной позиции на более низкую, не разрушая при этом исходной группы, к которой он ранее принадлежал; другая форма проявляется в деградации социальной группы в целом, в понижении ее ранга на фоне других групп или в разрушении ее социального единства.

Вертикальная мобильность подразумевает перемещение из одной страты в другую. В зависимости от направления перемещения говорят о восходящей и мобильности. Между восхождением и нисхождением существует известная асимметрия: все хотят подниматься и никто не хочет опускаться по социальной лестнице. Как правило, восхождение — явление добровольное, а нисхождение — вынужденное [2].

Профессиональная мобильность является интегративной, целостной характеристикой субъекта деятельности, которая обеспечивает гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях [3, с. 34].

И.Г.Шпакина рассматривает профессиональную мобильность как критерий профессиональной компетентности и под профессиональной мобильностью понимает умение находить адекватные способы разрешения проблем выполнения нестандартных задач. Т.А.Ольховая профессиональную мобильность раскрывает как характеристику в психолого-педагогическом портрете субъективности студента университета. Л.В.Горюнова выделяет три взаимосвязанные сущности, определяющиеся как качество личности; деятельность человека; процесс преобразования человеком самого себя и окружающей его профессиональной средой. А.К.Маркова рассматривает профессиональную мобильность как характеристику личности, необходимую для интеграции профессионального развития, согласованности профессионально сознания и постановки реалистично целей, истинных смыслов труда. Э.Ф. Зеер трактует как готовность и способность работникам к смене выполняемых производственных задач, к освоению новых специальностей изменений в них, возникает дающих под влиянием технических и технологии веских преобразований.

Факторами профессиональной мобильности являются:

- исторический тип стратификации;
- демографическая ситуация общества, включающая пол, возраст, уровень рождаемости, смертности, браков, разводов;
- место жительства;
- социальный статус семьи и окружение;
- уровень образования;
- государственная политика.
- личностные качества, такие как высокий уровень мотивации, инициативность, организованность, коммуникабельность [6].

В данном исследовании выявлено, что корпоративное обучение является еще одним фактором развития профессиональной мобильности, так как способствует формированию направленности на сотрудничество, толерантность, умение вести диалог, является способом повышения квалификации преподавателя и получает в современной высшей школе значительное распространение.

Главная мотивация профессиональной деятельности преподавателя в процессе корпоративного обучения – самореализация, как у руководителей, так и у сотрудников. Стремление к самореализации выдвигает новые цели и ценности, что, прежде всего, проявляется в поиске и освоении принципиально нового, развитии максимальной ответственности. Авторитет достигается признанием талантов, знаний и заслуг.

Идеи партнерства, со-действия, взаимодействия в обучении и повышении квалификации педагогов набирают силу сегодня и в существующих формах повышения квалификации и переподготовки педагогов. Что касается корпоративного обучения, именно в силу указанных причин можно полагать, что корпоративное обучение является мощным источником и стимулом профессионального роста преподавателей [4].

Научно-исследовательская мобильность предполагает реальное и виртуальное движение исследователей в научно-образовательном пространстве и погружение их в новые исследовательские ситуации с целью расширения научного знания, приобретения исследовательского опыта за счет знакомства с другими исследовательскими традициями, другой методологией и другими решениями. Данное определение раскрывает процессуальный характер изучаемого явления, что позволяет говорить о мобильности как о деятельности исследователей, специфической чертой которой является диалогичность, личностное взаимодействие [5]

Корпоративное обучение развивает способность к быстрому усвоению новых профессиональных знаний, способность переключаться с одного вида на другой, совмещать различные профессиональные функции [4].

В системе повышения квалификации как сегменте системы непрерывного образования можно выделить следующие модели повышения квалификации преподавателей вузов, которые повышают их профессиональную мобильность:

1. Традиционная модель, которая включает теоретико-практические занятия; практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем; консультации; организацию рефлексивной деятельности слушателей.

2. Организация «командной» работы для решения конкретной общей для всех проблемы. Педагоги включаются в процесс разработки конкретного продукта,

например, проекта информационного ресурса преподавателя, дискуссионного клуба для студентов, кафедрального или студенческого электронного журнала по проблематике выполняемых студентами самостоятельных исследований и т.п.

Разработанный продукт апробируется в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы.

3. Организация самостоятельной проектной деятельности педагога. В рамках обучающих семинаров педагоги знакомятся с организацией педагогических проектов, выбирают темы для самостоятельных проектов, которые осуществляют либо в микрогруппе либо индивидуально. Обязательно планируется проведение презентации промежуточных результатов работы микрогрупп.

Гибкость, развивающаяся у преподавателей вузов в процессе корпоративного обучения, проявляется в быстрой адаптации системы повышения квалификации преподавателей к разнообразным потребностям образовательных учреждений и к действующим приоритетам государственной политики, что эффективно формирует профессиональную мобильность преподавателя.

Список литературы:

1. Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. н. спец. 13.00.08 / Горюнова Л.В.; Ростовский гос. Пед. Ун-т. – Ростов на Дону: 2006. – 53 с.
2. Калинин С.М. Проблемы социальных взаимодействий в транзитивном обществе. - Новосибирск: НГАЭиУ, 2005.-346с.
3. Кормильцева М.В. Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности : диссертация кандидата психол. наук : 19.00.07. – Екатеринбург, 2009. – 191 с.
4. Кузнецова В.П., Мыльникова С.А. Особенности вовлечения вузовской молодёжи в инновационную деятельность // Теоретические и прикладные вопросы образования и науки: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 марта 2014 г.: в 13 частях. Часть 3 .Тамбов: ООО «Консалтинговая Компания Юком» 2014 г., С. 56-59.
5. Писарева С.А. Методология оценки качества диссертационных исследований по педагогике : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д.п.н. спец. 13.00.01 / Писарева С.А.; [Рос. гос. пед. ун-т им. А.И. Герцена]. - Санкт-Петербург, 2005. - 42 с.
6. Сорокина, А.И., Есикова, Т.В. Взаимосвязь правового сознания молодых специалистов и профессиональной мобильности // Вестник Орловского государственного университета. - 2013. - № 3 (32). - С. 87-92.14.