

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ. ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД.

І. Г. Герасимова

доктор педагогічних наук, доцент
Вінницький державний педагогічний університет

О. В. Зінко

кандидат історичних наук, доцент
Вінницький національний технічний університет

В статті розглядається необхідність використання гендерного підходу при формуванні професійної мобільності майбутніх фахівців.

Ключові слова: професійна мобільність, гендерний підхід.

The article considers the necessity of using the gender approach in shaping the professional mobility of future specialists.

Keywords : professional mobility, gender approach.

Суттєві соціально-економічні перетворення українського суспільства, що супроводжуються ідеологічними, політичними змінами, кризою всіх сфер суспільного життя, позначилися на розвитку промисловості, виробництва, ринку праці. У цій ситуації значна частина молоді опинилася перед складними проблемами, пов'язаними з працевлаштуванням, власним матеріальним забезпеченням, вибором подальших шляхів життя. Серед причин проблем, які виникають у дипломованих фахівців є - невідповідність рівня освітньої фахової підготовки частини випускників ВНЗ запитам ринку праці, що виявляються у протиріччях між вимогами до них роботодавців й очікуванням стосовно умов майбутньої роботи самих потенційних працівників. Як наслідок, замість здійснення трудової діяльності за здобутою спеціальністю майже половина випускників ВНЗ щорічно знаходяться у пошуках бажаного робочого місця. Проте, як відомо, нераціональне використання трудового потенціалу молоді сьогодні – це втрата якості і робочої сили у майбутньому.

Одним із шляхів розв'язання проблем професійної підготовки в сучасних умовах, є формування у майбутніх фахівців професійної мобільності як здатності адекватно й гнучко реагувати на ситуацію, що складається на ринку праці ще під час навчання у ВНЗ.

Мобільність (від фр. mobile и лат. mobilis) – рухливість, здатність до швидкого пересування і дій. Також - «здатний швидко діяти, приймати рішення». Виділяються два підходи до трактування мобільності: перший пояснює її тільки з позиції зміни посади (кар'єрне зростання), професії (зовнішнє переміщення, рух, перехід індивіда чи індивідів); другий співвідноситься з характеристикою його особистості (внутрішньо притаманна властивість, риса) [1].

На даний час мобільність розглядається як міжнаукове поняття, що найбільш точно характеризує сучасний етап розвитку людства, здатність яка притаманна явищам, процесам,

системам еволюції світу. Мобільність є необхідною умовою функціонування ринку праці внаслідок того, що рух працівників є неперервним процесом, на який впливає невідповідність умов праці, заробітної плати, соціальних гарантій, вимогам найманих працівників на підприємствах та на макроекономічному рівні, невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами моделі соціально-економічного розвитку.

Наприклад, сучасні економісти розглядають мобільність з позиції відтворення трудового потенціалу, зміни професійного і кваліфікаційного статусу працівників, чинників економічних процесів. Поняття «мобільність» в економічній теорії застосовується до всіх ресурсів та означає їхню здатність до переміщення, можливість змінювати місце прикладання праці, процес перенесення об'єкта в просторі розглядається; і як зворотний бік стабільності [2].

В межах соціології мобільність розглядається з позиції зв'язків, відносин і взаємодій, що склалися між соціальними та іншими групами. Під нею розуміється перехід індивіда чи суспільної групи із однієї соціально-професійної групи до іншої, а також переміщення до більш низьких ієрархічних позицій. Окрім вертикальної мобільності, в соціології розрізняють горизонтальну, що обумовлена переміщеннями в межах однієї соціально-професійної групи.

У соціальній педагогіці мобільність становить важливий фактор соціалізації людини: постійна потреба в новій інформації, реакція на розмаїття стимуляторів, готовність до зміни місця роботи чи проживання, характеру дозвілля, належність до соціальної групи, смаків та ін.

У соціальній психології мобільність розглядається з позиції належності індивідів до різних сфер спілкування, механізмів дій між групами та всередині груп. У свою чергу, типи особистості, які формуються під впливом інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, мотивації поведінки, суттєво впливають на індивідуальну мобільність.

Дослідження мобільності у психології зосереджено на здатності людини швидко реагувати на умови, що змінюються, а також внутрішньо перебудовуватися, змінювати свою психічну структуру: ціннісні орієнтації, мотиви, установки, відносини.

У професійній педагогіці мобільність та її функції розглядаються в таких вимірах:

- соціально-економічному – як готовність і здатність адаптуватися до умов на ринку праці, що змінюються;
- професіологічному – достатньо швидко та успішно опанувати нову техніку й нові технології в межах однієї професії, статусні переміщення у просторі професійної ієрархії, а також, за необхідності, оволодівати суміжними й новими професіями;
- педагогічній інноватиці – як діяльність зі створення й використання нововведень в освіті.

На особистісному рівні мобільність характеризується володінням певними особистісними характеристиками й професійними якостями, що забезпечують вміння і здатність швидко орієнтуватися в ситуації, швидко перебудувати й коректувати свої дії у конкретних ситуаціях, потребу і готовність змінювати ситуацію. У контексті адаптації мобільність є засобом адаптації робочої сили, яка підвищує конкурентоспроможність фахівця в умовах швидких соціальних змін. Вона також є суб'єктивною готовністю до зміни професійної діяльності, пов'язана із рівнем підготовки, кваліфікацією, набутою людиною у процесі професійної освіти.

Психологічні особливості формування статі є одним із ключових аспектів гендерного підходу, що зумовлює увагу до цього питання у контексті формування професійної мобільності, оскільки воно розглядається в межах проблеми співвідношення біологічного і соціального у формуванні особистості, крізь призму психологічної статі. До того ж, ігнорування такої первинної властивості індивіда як стать, призводить до виникнення уявлення про те, що начебто „чоловіча психологія” і «жіноча психологія» від природи дані індивіду [3].

Актуальність реалізації гендерного підходу до формування професійної мобільності пов'язана із тим, що значна частина викладачів і певна частина самих студентів розподіляють точку зору про природне призначення статі, що створює значні перепони на шляху формування професійної мобільності майбутніх фахівців. Оскільки переконаність у природній визначеності життєвого шляху, способів професійної самореалізації стає суттєвою перепорою досягнення професійного успіху, просування по службових сходинках. Саме відмова від постулату про природне призначення статей стає ключовою для організації навчально-виховного процесу.

Метою гендерного підходу є гендерне виховання людини культури, громадянина, моральної особистості, здатної до максимальної самореалізації і розкриття своїх здібностей, а метою гендерного підходу у вищій школі – реконструкція традиційних культурних обмежень розвитку потенціалу особистості в залежності від статі, осмислення і створення умов для максимальної самореалізації і розкриття здібностей студентів і студенток у процесі педагогічної взаємодії.

У зв'язку з тим, що професійна мобільність фахівця має сприяти його професійній самореалізації, для представників різної статі мають бути створені рівні умови для цього. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають проблеми гендерного характеру, зокрема існування такого явища на ринку праці, як гендерна сегрегація, яке на сьогодні не можна ігнорувати вирішуючи проблему формування професійної мобільності.

Тісний зв'язок гендерних проблем з розвитком економіки, політики і культури, створює підґрунтя вважати гендерні аспекти найважливішими показниками розвитку сучасного суспільства, і, більш того, – цивілізаційними характеристиками. Відповідно рівень відображення гендерного рівноправ'я в трудовій сфері характеризує рівень розвитку суспільства в цілому.

Варто відмітити, що гендерна сегрегація є проявом гендерної дискримінації, яка виявляється, насамперед, у реальних відмінностях ставлення роботодавців до фахівців різної статі, що згодом переростає у прийняття та реалізацію ними конкретних рішень щодо надання місця праці. Наприклад, на ринку праці в Україні, дослідники визначають дисбаланс щодо можливостей доступу жінок і чоловіків до бажаного місця праці, оскільки часто жінки з високим освітньо-професійним рівнем змушені реалізовувати свою трудову активність на менш престижних посадах, що потребують нижчої кваліфікації, менше оплачуються та створюють обмежені можливості ка'єрного просування. Саме в такий спосіб відбувається обмеження соціальної мобільності через реалізацію індивідом професійної кар'єри.

Заслуговують на увагу теоретичні підходи, які пояснюють факт існування гендерної сегрегації, зокрема:

1. Теорія людського капіталу – роботодавці оцінюють людський капітал жінок як менший, ніж у чоловіків, саме через низький рівень освіти, специфічний вибір професій і, головне, через заміжжя, планування народження або реальну появу дітей, виконання сімейних обов'язків, чим власне й пояснюють низьку продуктивність праці і, відповідно, менший заробіток жінок порівняно з чоловіками;

2. Теорія схильності до дискримінації – наявність сформованих у роботодавців упереджень щодо певних груп робітників.

3. Теорія компенсації відмінностей аналізує поведінку жінок на ринку праці при обранні роботи з невисоким заробітком, але з певним соціальним зиском.

4. Теорії сегментації ринку праці акцентують увагу на взаємозв'язку подвійного ринку праці – існуванні двох сегментів первинного і вторинного ринків праці, чим пояснюється нерівність в оплаті жінок і чоловіків.

5. Сучасна гендерна теорія дає інтерпретацію феномену гендерної сегрегації у сфері

праці, виходячи з того, що однією з основних причин її існування є пануючі гендерні стереотипи як на самому ринку праці, так і поза ним.

Поняття «гендер» означає сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство приписує виконувати людям залежно від їх біологічної статі. Термін «гендер» вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості, які пов'язані зі статтю і сексуальністю, та виникають у взаємодії з іншими людьми. Це означає, що не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають, в кінцевому рахунку, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків.

Сьогодні оновлення спеціалізованих науково-технічних знань і навичок відбувається набагато швидше, ніж зміна найважливіших ціннісних орієнтацій та вірувань і вказує на поліваріантність культур і гендерної соціалізації сучасного світу:

- а) патріархальна культура і соціалізація, що характеризується відсутністю усвідомлення, важливих змін, почуття спадковості життя, автоматичним засвоєнням поведінкових реакцій, які відповідають усім стандартам цієї культури;
- б) модерністська культура і соціалізація, яка характеризується такою моделлю поведінки, що переважає, як прийняття норм поведінки, активність і самостійність у жіночій поведінці, коли дорослі можуть вчитися у дітей, діти намагаються виробити свій стиль поведінки, що відрізняється від поведінки їхніх батьків, конфліктом поколінь, великою соціальною мобільністю;
- в) сучасна культура і гендерна соціалізація характеризуються тим, що майбутнє для обох статей є малопрогнозованим, ним не можна управляти, відсутністю взаєморозуміння між батьками і дітьми; – обидві статі виростають у суттєво іншому світі, який значно відрізняється від світу, в якому виростили їхні батьки[4].

Правова держава має забезпечувати правову рівність між статями, що означає надання їм рівних стартових можливостей. Однак реалізація прав жінкою та чоловіком залежить від їх особистісних якостей – знань, умінь, таланту. Різна оцінка професійних можливостей жінок і чоловіків на ринку праці породжує випадки прояву нерівності у суспільстві. Тому закономірним постає завдання досягнення гендерної рівності, як універсального принципу в галузі прав людини, який наділяє осіб різних статей рівними правами та можливостями для їх участі у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя.

При формуванні професійної мобільності мають бути враховані реальні проблеми гендерного характеру, з якими стикнуться майбутні фахівці вже найближчим часом. Спираючись на дослідження, що було проведено серед роботодавців, можна стверджувати що одна з основних стратегій економічного виживання пов'язується, в їхній уяві, з проведенням жорсткої кадрової політики. Роботодавці, а особливо власники приватних підприємств, діючи у жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що, наприклад, з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку з вагітністю або з хворобою дитини, а також із правом жінки на скорочений робочий день, тощо. Це означає відмову від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою. До того ж, процес посилення трудової мобільності у середовищі спеціалістів з вищою освітою, в даний час, також знаходить гендерну форму вираження. Для чоловіків вихід із бюджетної сфери пов'язаний з пошуком високооплачуваної роботи, що дозволяє зберегти професійний статус. Для жінок такі можливості дуже обмежені[5].

Таким чином, гендерна нерівність є явищем соціальним і обумовлена не біологічними відмінностями між жінками і чоловіками, а перш за все тим, що економічні, політичні і соціальні ресурси розподілені між ними нерівномірно. Причиною цього є гендерна дискримінація, яка є

одним із проявів соціально- економічної диференціації населення та зумовлює різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці не є виключно економічним, а скоріше соціально сконструйованим феноменом, який, своєю чергою, погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, відображується на структурі й динаміці зайнятості та безробітті.

Література

1. Герасимова І. Г. До визначення концепту «професійна мобільність»: сучасне розуміння поняття «мобільність» // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – Вінниця, ВДПУ, 2013. - Випуск 36. - С. 224 – 229.
2. Зайончковская Ж. А., Витковская Г. Миграционные тенденции в СНГ: итоги десятилетия/ Ж. А. Зайончковская, Г. Витковская // Миграция в СНГ и Балтии: через различия проблем к общему информационному пространству: Материалы конференции. – М. : Адамант, 2001. - С.173 - 186.
3. Амирова Л. А. Проблема профессиональной мобильности педагога и перспективные ориентиры ее развития / Л. А. Амирова // Образование и наука. – 2009. - №8(65) – С. 86-96; Дегтярев В. А. Инновационность организации студенческой практики в формировании профессиональной мобильности будущих специалистов социальной сферы / В. А. Дегтярев// *Alma mater*/ - 2009/ - 23с.; Краевский В. В. Целостность подхода к исследованию образования на современном этапе развития научной рациональности [Электронный ресурс]/В.В.Краевский.Режимдоступа: http://www.kraevskyvv.narod.ru/papers/zelost_podchoda.htm
4. Герасимова І. Г. Формування професійної мобільності майбутніх фахівців аграрної сфери: монографія / Ірина Геннадіївна Герасимова; за ред. Л. Б. Лук'янової; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. – Вінниця, 2015. – С. 186 – 208.
5. Сирчак Г. В., Мартин О. М. Гендерні особливості ринку праці в Україні [Електронний ресурс]/ Г. В. Сирчак, О. М. Мартин. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_strichak%20g.v..doc.htm