

УДК 378 (476): 021.465

Пасічник В. Р.
Університет Яна Кохановського м. Кельце (Польща)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИБОРУ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ СЕРЕД ПОЛЬСЬКОЇ МОЛОДІ

У статті розглянуті теоретичні основи вибору майбутньої професії польською молоддю. Розглянуто завдання професійної орієнтації школярів, основні чинники, які впливають на вибір майбутньої професії, особливості планування своєї професійної кар'єри.

Ключові слова: Польща, молодь, професійна орієнтація, кар'єра, освіта.

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу в країнах Західної Європи значною мірою змінив ситуацію на ринку праці. Вона вимагає від сучасного працівника усвідомлення того факту, що стабільність його професійної кар'єри буде залежати від всебічної готовості не тільки до адаптації до існуючих умов, але й прийняття ефективних рішень відносно конкретних ситуацій, тобто вміння адекватно реагувати на нові умови праці.

Аналіз основних документів Євросоюзу з цього питання свідчить, що профорієнтаційна діяльність у більшості країн Європи є певним інструментом, який дає змогу задовольнити суттєві суспільні потреби стосовно професійної освіти і ринку праці. Професійна орієнтація реалізує такі завдання:

– всебічна допомога у виборі професії або її зміні протягом усього життя людини, підтримка необхідних господарчих змін, популяризація активної позиції у набуванні знань і вмінь серед населення в галузі працевлаштування та удосконалення власних кваліфікацій і компетенцій;

– формування у громадян вмінь та навичок, необхідних для успішного функціонування на сучасному ринку праці;

– мобілізація державних структур до більш активних дій в галузі розвитку післядипломних форм навчання та організації виробничих курсів удосконалення власних кваліфікацій;

– більш ефективне використання потенціалу різних інституцій у заохоченні громадян до активної участі в реалізації власних планів професійного розвитку;

– надання населенню актуальної інформації щодо потреб працедавців та шукаючих працевлаштування [3].

Польська молодь, що розпочинає свою професійну діяльність, має значні труднощі у сфері працевлаштування, особливо у пошуках праці згідно з отриманою ними професійною освітою. Основною причиною такого стану є

передусім складна економічна ситуація в країні, викликана загальноєвропейською кризою. Однак, крім зовнішніх економічних причин, суттєву роль відіграє також факт недостатньої профорієнтаційної підготовленості молоді до пошуку працевлаштування. У багатьох випадках молоді люди спрямовані, передусім, на пошук високих заробітків. У них певною мірою відбувається девальвація таких суспільних професійних цінностей, як відповідність праці покликанню, її творчий характер, гуманізм та ін.

Мета дослідження. Проаналізувати та узагальнити основні концептуальні підходи щодо наукового обґрунтування професійної орієнтації учнівської молоді у Польщі.

Результати досліджень в Польщі (Рапорт “Молодь 2011”), що стосуються особливостей вибору різних професій, необхідних молоді, вказують на значну перевагу у них матеріального чинника. 84% респондентів віддає перевагу праці, яка насамперед гарантує високі заробітки, а лише на другому місці знаходиться праця, яка є цікавою і створює можливості для подальшого професійного розвитку. Якщо в ієрархії цінностей людини на першому місці знаходяться цінності матеріальні, тоді при виборі майбутньої професії такі аспекти як зацікавлення певною працею, її творчий характер не будуть відігравати провідної ролі. Бажання добре заробляти відтісняє інші аспекти мотивації молоді, в яких головну роль відіграють духовність, служіння суспільству, творчість. Необхідно підкреслити той факт, що прагнення передусім до матеріального благополуччя є продуктом сучасної цивілізації, а краще сказати, є ціною, яку платить суспільство за стрімкий науково-технічний прогрес [14].

Які основні елементи професійної підготовленості відіграють головну роль в ефективному функціонуванні людини на ринку праці? Вважаємо, що це передусім такі аспекти, як особистісні якості людини (моральні та вольові), престижність професії, вміння планувати свою професійну кар’єру, професійна зрілість, вміння приймати правильні й відповідальні рішення стосовно власної професійної кар’єри.

Якості характеру людини формуються протягом цілого її життя та набування досвіду. Поняття особистості пов’язане передусім з поняттям індивідуальність, яка підкреслює особливість кожної людини, різниці між способом її мислення, реагування на різноманітні життєві ситуації, а також наявність певного практичного досвіду і знань. Особистість є сукупністю рис, детермінуючих поведінку людини та обумовлюючих її ставлення до іншої людини, до себе і оточення [5].

На думку Л. А. Первина, особистість є сукупністю думок, емоцій і поведінки, що визначають її життєвий шлях. Особистість формують певні структури і процеси, вона відображає вплив на неї як спадкових чинників

(генів), так і зовнішнього середовища. Особистість, незважаючи на те, що існує і функціонує в сьогоденні, включає у свою свідомість спогади минулого, а також мрії про майбутнє [11].

На думку В. Оконя, термін “особистість” застосовується у різних аспектах, найчастіше він означає групу сталих властивостей, психофізичних процесів людини, відрізняє якості індивідуума від інших, впливаючи на особливості його поведінки та на сталість у набуванні і впорядкуванні досвіду, знань і вмінь, в емоційних реакціях, у стосунках між людьми, а також характеризується сталістю у виборі цілей і цінностей [10].

Г. Альпорт виділив серед якостей особистості три найбільш характерні групи, які назвав передумовами. В цій класифікації знаходяться такі передумови: домінуючі, центральні та вторинні. Центральні передумови мають значний вплив на поведінку людини, але в певному значенні цей вплив є обмеженим. Вторинні передумови виникають досить нечасто, вони мають менше значення. Домінуючі передумови стосуються кожної форми поведінки людини, все, що вона робить, має значний вплив на її поведінку [11].

Протягом десяти років Центр реалізації наукових досліджень Інституту Філософії і Соціології Польської Академії Наук проводив дослідження в середовищі представників різних професій стосовно дефініції поняття їх престижу. Отримані дані свідчать про те, що престиж професії в середовищі сучасної молоді сприймається як оволодіння вищою освітою, фінансова незалежність або заняття високої посади. Таке сприйняття престижності є значно zdeформованим. Престиж професійної діяльності визначається передусім повагою до існуючих суспільних норм життєдіяльності людей, усвідомленням того факту, що саме праця повинна служити на користь суспільству, сприяти його прогресові і розвитку. Те, яким має бути престиж професійної діяльності людини, повинні вирішувати не тільки чинники економічного змісту, але також внутрішні домінанти, такі як характер людини, її психофізичні здібності, вміння, компетенції. Статус престижу професії не може визначатися тільки суспільними стереотипами, які значною мірою не відображають сутність професії та її важливість для суспільства.

Престиж професії детермінує висока оцінка в суспільній свідомості. Може це стосуватися місця праці, виконання професійних завдань і сформованих навичок, їх суспільної вартості, розмірів заробітної платні. Однак часто, як вже було підкреслено вище, суспільна думка про професію є досить узагальненою, тому при оцінці її суспільної значущості беруться до уваги лише назва професії або місце праці. На престиж професії впливає характер праці або позиція підприємства (фірми) на ринку праці. До більш оцінюваних професій віднесені ті, в яких вимагається, насамперед, інтелектуальна активність порівняно з професіями, в яких домінує праця

фізична. Престиж фірми та її позиція на ринку залежить значною мірою від її міжнародного статусу та обсягу і діапазону діяльності. Це означає, що великі фірми і концерни у суспільній свідомості молоді мають вищий престиж, ніж середні і малі фірми (підприємства). А це, у свою чергу, і визначає престиж конкретної професії або праці.

Польська дослідниця Я. Карней вважає, що до групи чинників, які мають вплив на характеристику професії під кутом її престижу, можна віднести можливість подальшого професійного розвитку, розмір заробітної платні і місце праці. До другої групи вона віднесла чинники, які необхідні для успішного функціонування в конкретній професії, обов'язковий рівень спеціальних знань та вмінь, а також значення позитивних персональних відносин між працівниками та умови праці. Я. Карней також підкреслює, що в сучасних суспільствах, виробничі стосунки між людьми та якості характеру особистості не так чітко проявляються і часто не здійснюється їх суспільне оцінювання. Престиж людини в середовищі знайомих визначає, якою людиною за моральними якостями вона є, натомість серед незнайомих – ким є ця людина (її місце роботи). Ієрархія престижу професії у більшості суспільств схожа. На її чолі знаходяться професіонали-новатори, далі працівники з широкими кваліфікаціями, останню групу складають працівники без кваліфікацій. Значною повагою в суспільстві користуються не тільки професії, які вимагають вищих кваліфікацій або компетенцій, а ті, де є висока заробітна плата. До групи престижних професій належать також такі, де вимагається значна відповідальність за виконану працю, а також суспільна важливість конкретної професії, наприклад, лікар, вчитель, пожежник й ін. До групи престижних професій відносяться також професії, які пов'язані з охороною суспільного ладу (військові, поліція) [4].

Сам механізм вибору професії складається з актуальних потреб людини, прийнятих цінностей, а також накопиченого особистого практичного досвіду. Джерело цінностей знаходиться у свідомості людини, водночас значну роль також відіграє зовнішнє середовище і загальна культура особистості. Д. Добровольська визначила такі професійні цінності людини: цінності життя, що обумовлюються забезпеченим працевлаштуванням; цінності окремих елементів кожного етапу життєвої діяльності, в тому числі вид виконуваних професійних завдань; цінності абстракції, в тому числі престиж, слава, добробут, прогрес та ін. Однак значну роль у виборі майбутньої професії або її зміни відіграє вміння приймати правильні і ефективні рішення самою людиною [4].

Життя людини тісно обумовлене необхідністю прийняття різноманітних рішень. Все, чим займається людина, вимагає прийняття певного рішення щодо вибору місця, часу і способу його реалізації. Часто людина навіть не

усвідомлює, як сильно залежить від того, яке рішення вона приймає. Професійна діяльність в період дорослості стає головною метою активності людини, тому таким важливим є знання всіх механізмів і процесів, які керують поведінкою людини в аспекті професійного функціонування.

Прийняття першого рішення щодо вибору професії має надзвичайно суттєве виховне значення для кожної молодої людини. Воно вчить її самостійності в цьому важливому виборі, а також дає змогу усвідомити всі її можливі наслідки. Навіть тоді, коли вибрана професія не повністю збігається з потенціалом людини, її мотивацією і можливостями, набування нового життєвого і професійного досвіду дає можливість їй глибше зрозуміти сутність виробничих відносин. Перший досвід зіткнення з процесом виконання обраної праці має значний вплив на подальшу професійну кар'єру.

Відомо, що прийняття рішення – це вибір одного варіанта серед принаймні двох-трьох, які є початком наступних дії. Це процес активного мислення, аналізу, висновків та інших процесів психіки людини, що мають на меті зробити оптимальний вибір і досягти у перспективі бажаного результату. У разі складних рішень, при багатьох варіантах вибору, настає тривалий процес усунення деяких з них з метою, щоб залишились тільки ті, які відповідають всім оптимальним умовам.

Прийняття рішення, на думку Я. Козелецького, відбувається в двох варіантах: у вузькому розумінні, це означає лише єдиний, свідомий і повною мірою продуманий вибір одного з варіантів, в якому відбуваються всі етапи процесу прийняття рішення; в широкому розумінні, воно охоплює як свідомі, так і підсвідомі рішення, що мають характер автономічний, часто не повною мірою продуманий до кінця [6].

Відомий польський вчений Я. Стрелау вважає, що на процес прийняття рішення впливають багато факторів, які стосуються як психофізичних особливостей людини, так і впливу суспільства та різних життєвих ситуацій. Сам вибір рішення є наслідком процесів мислення, узагальнення і наступних висновків. Під час прийняття рішення людина часто несвідомо користується інформацією, яку вона отримала з професійного та життєвого особистого досвіду. Ця інформація складає певну базу даних для неї, на підставі яких приймається відповідне рішення. До інформації, яку молода людина повинна отримати, вибираючи майбутню професію, належать: позиція певної професії на ринку праці, її професійні особливості (її характеристика), а також головні завдання, інструменти і засоби, які потрібні для виконання цієї праці. Надзвичайно важливою є інформація, що стосується умов праці, психофізичних й індивідуальних вимог для працівника [13].

В процесі прийняття рішення найважливішим є раціональність вибору. Рішення повинна спиратись на широку інформаційну базу, а також бути

ретельно продуманим аналізом цінностей щодо предмету рішення. Важливим є визначення можливих обмежень, які могли б змінити наслідки прийнятих рішень, тому що вони можуть мати вплив на рівень цінностей людини. С. Роббінс відзначав, що процес прийняття рішення складається з кількох етапів. Його основою є проблема (розбіжність) між існуючим станом та тим станом, який людина бажає досягнути. Якщо б не було проблеми, не було б також процесу прийняття різних варіантів вибору. До основних етапів приймання рішення С. Роббінс включає:

- розпізнання і усвідомлення проблеми;
- ідентифікація проблеми та проектування варіантів її вирішення;
- визначення критеріїв оцінки цих варіантів;
- оцінка різних варіантів рішення;
- остаточний вибір варіанту рішення, який повною мірою відповідає всім критеріям [12].

Для того, щоб процес приймання рішення був якнайбільше наближений до оптимального, молодь повинна бути підготовлена до прийняття відповідних дій вже в школі. Згідно з етапами, з яких складається процес приймання рішення, в учнів повинно бути сформоване позитивне ставлення до праці, вміння здійснення правильної самооцінки, а також оволодіння якомога широкою інформацією щодо майбутньої професії.

Підготовка до вибору професії повинна бути процесом, який буде реалізуватися через виховання, як в сім'ї, так і в школі. Йдеться про діяльність в галузі профорієнтаційної роботи, яка є процесом довготривалим і не повинна закінчуватися з початком трудової діяльності. Однак в процесі прийняття рішення у молоді часто виникають значні труднощі, що можуть суттєво впливати на їх майбутній професійний розвиток. Основним обмеженням, що зменшує ефективність у прийнятті рішень з цих питань, є нечітке розуміння молоддю самої проблеми. Часто вони бувають більш складними, ніж це видається, тому може виникати неправильне їх розуміння або не враховується деякі їх суттєві елементи. Внаслідок чого людина не зосереджується на властивій проблемі, а через це не завжди приймає правильне рішення.

Схожий механізм діє також у випадку визначення варіантів вирішення проблеми, між якими потрібно здійснити конкретний вибір. У цьому разі складність полягає в тому, що людина може не розпізнати деяких варіантів рішення, які також можуть становити суттєвий чинник ефективності у прийнятті рішень. Для людини більш відоме те, що є наочним і очевидним, а те, що приховане від її почуттів, може залишитися незауваженим. Тому вона може несвідомо змінювати своє рішення, не враховуючи деяких інших аспектів.

Е. Гінзберг впровадив до своєї теорії професійного розвитку поділ життя людини на певній стадії згідно з рівнем зростання значення

прийняття рішення стосовно професійного майбутнього і трудової діяльності. Першою стадією, за його думкою, є стадія фантазії, коли в дитячому та юнацькому віці у людини виникає початкова уява про професійну майбутність. Другою є стадія проби, коли молода людина здобуває перший професійний досвід, пізнає реальності сучасного ринку праці, здобуває відповідну освіту. Молодь стає тоді більш критичною щодо себе, ставить більш високі вимоги, шукає різних форм активного вирішення професійних проблем. Остання стадія стосується реалістичного вибору майбутньої професії, яка спирається передусім на досвід і знання людини. На цій стадії вона знаходиться перед необхідністю конфронтації між уявою про майбутню професійну діяльність та реальними можливостями і особистими здібностями, які дають можливість успішно виконувати професійні завдання [2].

Вибір професії становить ланцюг прийняття низки професійних рішень людиною у різних життєвих періодах. Професійний потенціал її розвивається протягом усього життя, насамперед, через міжлюдські стосунки. Е. Шейн стверджує, що людина повинна одночасно функціонувати, а також зараджувати собі з проблемами у трьох основних сферах: сімейній, суспільній і професійній. У кожній з них вона щодня зустрічається з необхідністю здійснення певного вибору та подолання труднощів. Успішне прийняття рішення та ефективна діяльність гарантують її подальший розвиток. Е. Шейн поділив життя людини на певні етапи згідно з її діяльністю та віком. Він визначив три основні етапи: розвитку, фантазії та відпочинку [9].

Висока ефективність прийняття професійних рішень є вирішальним для успішної професійної кар'єри. Кар'єра є поняттям одночасно як феноменологічним, так і функціональним. Вона становить своєрідне поєднання між тим, що людина робить, і тим, як себе сприймає. Кар'єра складається з пов'язаних у часі відчуттів власного "я", перекладених на дії та їх результати. Кар'єра визначає спосіб, в який людина сприймає себе стосовно суспільного середовища, – її майбутніх планів, попередніх досягнень і невдач, а також наявних якостей і компетенцій.

Однією із популярних дефініцій кар'єри є поняття американського вченого Д. Сьюпера. На його думку, кар'єра є полем подій, з яких складається життя; секвенцією професійної діяльності та інших життєвих ролей, поєднання яких свідчить про рівень активності людини в праці та є її загальним взірцем саморозвитку; місцями праці, на яких вона отримує заробітну плату й ін. Професія складається не тільки з багатьох ролей, пов'язаних з працею, таких як роль учня, працівника або пенсіонера, а також з іншими життєвими ролями – такими як члена родини і суспільства. Про кар'єру можна говорити тільки у тому випадку, коли людина має

бажання до власного професійного розвитку. Кожна кар'єра має характер індивідуальний, винятковий, залежний від прийнятих рішень людиною. Вона має характер динамічний і розвивається протягом усього життя. Кар'єра охоплює не тільки професійні справи та проблеми, пов'язані з періодами перед працевлаштуванням і по закінченні активної трудової діяльності, а також й проблеми інтеграції професійних ролей з іншими – в сім'ї, суспільстві або особливостями використання вільного часу [2].

З погляду Х. Кроля та А. Людвигинського, аналіз поняття “професійна кар'єра” дає змогу ствердити, що сутність її стосується передусім емоційного стану людини, системи цінностей та цілей. Об'єктивний і суб'єктивний вимір тісно пов'язані між собою. Кар'єра є певним укладом, секвенцією досвіду конкретної людини, пов'язаним з працею [7].

На думку К. Лелінської, планування власної професійної кар'єри складається з таких аспектів:

- визначення мети, якої прагне досягти в майбутній професійній діяльності людина;

- пошук оптимальних рішень і їх прийняття, що надасть можливість систематично реалізувати визначені цілі;

- вибір властивих шляхів з різними варіантами, з метою досягнення результатів в близькій перспективі [8].

Поняття “планування професійної кар'єри” охоплює певні етапи, кожен з яких повинен враховувати той період, в якому перебуває людина у цей момент свого професійного життя; обов'язкове орієнтування щодо напрямку, в якому вона передбачає продовжувати свою професійну кар'єру, а також усвідомлення дій, які необхідно зробити з метою реалізації поставленої мети. К. Лелінська підкреслює, що це досить тривалий процес, який у зв'язку з суттєвими змінами, що відбуваються на ринку праці, повинен бути координований і контрольований людиною.

Професійна зрілість, на думку К. Чарнецького, – це здатність до активної, усвідомленої і суспільної участі в удосконаленні самого себе, а також врахування оточення, в якому людина живе [2]. На думку Б. Байцара, професійна зрілість є здібністю людини до успішного ставлення до вимог зовнішнього середовища, а також вміння ефективно використовувати власний потенціал. Вона становить певну суспільну конструкцію, яка належить до рівня професійного розвитку стосовно етапу життя, на якому людина перебуває. З суспільної перспективи можна її охарактеризувати як результат порівняння власного психофізичного розвитку і тих життєвих завдань, реалізація яких повинна бути здійснена у відповідному віці [1].

Висновок. Узагальнюючи теоретичні основи щодо вибору майбутньої професії серед польської молоді, слід зазначити, що наукове обґрунтування засад професійної орієнтації у педагогічній науці виконано досить

ґрунтовно. Визначено основні дефініції з цієї галузі учнів гімназії та ліцею; чинники, які мають вплив на вибір молоддю майбутньої професії, особливості планування професійної кар'єри та ін. Все це дає важливе теоретичне підґрунтя для розробки і реалізації ефективних форм професійної орієнтації молодих поколінь.

Використана література:

1. Bajcar B. (i in.), Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. – Warszawa, 2006. – S. 7.
2. Czarniecki K. Rozwój zawodowy człowieka. – Warszawa, 1985. – S. 28.
3. Guichard J., Huteau M. Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego. – Kraków, 2005.
4. Karney E. J. Psychopedagogika pracy. – Warszawa, 2007.
5. Kofta M. Osobowość i różnice indywidualne. [w:] Strelau J. (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki. GWP, Gdańsk, 2000, s. 145.
6. Koziński J. Podejmowanie decyzji. [w:] Tomaszewski T. (red.) Psychologia ogólna. Percepcja, myślenie, decyzje. Wyd. Naukowe PWN. – Warszawa, 1992. – S. 155.
7. Król H., Ludwiczynski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi – tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. – Warszawa, 2006.
8. Lelińska K. Zawodoznawstwo w planowaniu kariery. – Warszawa, 2006. – S. 14.
9. Nowacki T. Zawodoznawstwo. – Radom-Warszawa, 2000.
10. Okoń W. Słownik pedagogiczny, PWN. – Warszawa, 1984. – S. 215.
11. Pervin L. A. Psychologia osobowości. – Gdańsk, 2002.
12. Robbins S. P., Judge T. Zachowanie w organizacji. – Warszawa, 2011.
13. Strelau J. (red.) Psychologia, T. 2. – Gdańsk, 2003.
14. Szafraniec K. Raport “Młodzi 2011”. – Warszawa, 2011.

ПАСЕЧНИК В. Р. Теоретические основы выбора будущей профессии среди польской молодежи.

В статье рассмотрены теоретические основы выбора будущей профессии польской молодежью. Раскрыты задачи профессиональной ориентации школьников, основные факторы, которые влияют на выбор профессии, особенности планирования своей профессиональной карьеры.

Ключевые слова: *Польша, молодежь, профессиональная ориентация, карьера, просвещение.*

PASICHNIK V. Theoretical foundations of choosing a future profession of Polish youth.

The article describes the basic theory of choosing future professional by Polish youth. Submitted objectives of the professional orientation of schoolchildren, the main factors that affect the choice of a profession, especially the planning of this professional career.

The rapid development of science and technology in Western Europe substantially changed the situation on the labor market. It is necessary for a worker's awareness of the fact that the stability of his professional career will depend on the full willingness not only from adapting existing conditions, but also from taking effective decisions regarding specific

Analysis of the main documents of the European Union on this issue suggests that vocational activities in most of European countries there is some implements that allows you to meet essential social needs for vocational education and the labor market. Career guidance implements the following objectives: comprehensive assistance in choosing a career or change all life, maintaining the necessary household, promoting an active position in the acquisition of knowledge and skills among the population in the area of employment and improvement of their qualifications and competence; formation of citizens' abilities and skills necessary for successful operation in today's job market; mobilization of government agencies for more action in the field of postgraduate learning and

improving rates of production of their own qualifications; more efficient using of the capacity of various institutions to encourage citizens to participate actively in the implementation of their plans for professional development; provision of timely information on the needs of employers and job seekers. Polish youth who begins his professional career, has considerable difficulty in employment, especially in search of work in accordance with the received professional training. The main reason for this is primarily a difficult economic situation caused by Europe's crisis. However, in addition to external economic causes a significant role as a fact of insufficient preparedness of career-oriented young people to seek employment. In many cases, young people edified, primarily to seek higher wages. They have a certain degree of social devaluation occurs professional values such as conformity works on vocation, its creative nature, humanity, and others.

Keywords: Poland, vocational, counselling, career, education.

УДК 378.091.011.3–051: 81'243

Петько Л. В.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова

НАЦІОНАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ІНШОМОВНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ УНІВЕРСИТЕТУ

Статтю присвячено розгляду формування професійно спрямованої іншомовної лінгвосоціокультурної компетенції майбутніх педагогів в умовах університетської підготовки шляхом збереження української національної ідентичності особистості згідно з п'ятьма основними цілями навчання іноземної мови: практичною, виховною, освітньою, розвивальною й професійно орієнтованою.

Автор описує феномен "ідентичність особистості" у зв'язку з конкурентоспроможністю випускника педагогічного університету, його професійною мобільністю в сучасному європейському освітянському просторі.

Ключові слова: професійно орієнтоване іншомовне навчальне середовище, іншомовна освіта, університет, національна ідентичність особистості, міжкультурна взаємодія.

Саміт Тисячоліття ООН (2000) затвердив рішенням 189 держав світу Декларацію Тисячоліття ООН, метою якої стало досягнення восьми цілей розвитку тисячоліття ООН до 2015 р.: ліквідація крайньої злиденності та голоду, забезпечення загальної початкової освіти, заохочення гендерної рівності і розширення прав і можливостей жінок, скорочення дитячої смертності, поліпшення охорони материнства, боротьба з ВІЛ/СНІДом, малярією й іншими захворюваннями, забезпечення сталого екологічного розвитку, формування глобального партнерства з метою розвитку [26]. Вирішення цих завдань залежить і від професійних дій працівників соціально-педагогічної сфери, що потребують організації формування та