

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАПИТАЛОВ ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ

С. А. Кремень<sup>1)</sup>, Ф. М. Кремень<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Смоленский государственный университет, ул. Пржевальского, 4, 214000, г. Смоленск, Российская Федерация, [skremen@yandex.ru](mailto:skremen@yandex.ru)

<sup>2)</sup> Смоленский государственный университет, ул. Пржевальского, 4, 214000, г. Смоленск, Российская Федерация, [fmkremen@gmail.com](mailto:fmkremen@gmail.com)

В статье рассматривается концепция капиталов трудоустраиваемости М. Томлинсона, которая интегрирует образовательные, социальные, культурные и психологические аспекты готовности к трудоустройству выпускников вузов. Авторы рассматривают человеческий, социальный, культурный, идентификационный и психологический капиталы, выделяя специфические особенности их формирования в ходе педагогического образования. Капиталы определяются как ресурсы, способствующие успешному трудоустройству будущих педагогов и их карьерному развитию.

**Ключевые слова:** педагогическое образование; выпускники педагогического бакалавриата; трудоустраиваемость; капиталы трудоустраиваемости; готовность к трудоустройству.

## FEATURES OF DEVELOPING EMPLOYABILITY CAPITALS DURING THE PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE TEACHERS

T. A. Kremen<sup>1)</sup>, F. M. Kremen<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Smolensk State University, Przhevalsky Street, 4, 220004, Smolensk, Russian Federation, [skremen@yandex.ru](mailto:skremen@yandex.ru)

<sup>2)</sup> Smolensk State University, Przhevalsky Street, 4, 220004, Smolensk, Russian Federation, [fmkremen@gmail.com](mailto:fmkremen@gmail.com)

This article examines M. Tomlinson's concept of employability capital, which integrates the educational, social, cultural, and psychological aspects of university graduates' employment readiness. The authors examine human, social, cultural, identity, and psychological capitals, highlighting the specific characteristics of their formation during teacher education. Capital is defined as a resource that facilitates the successful employment and career development of future teachers.

**Keywords:** pedagogical education; graduates of the pedagogical bachelor's degree; employability; employability capital; employment readiness.

Привлечение в школу выпускников педагогических специальностей, их успешная адаптация и закрепление на рабочих местах остаются проблемой, несмотря на увеличение бюджетных мест на педагогических направлениях подготовки в вузах, а также различные меры поддержки молодых специалистов. Многообразные причины, приводящие к трудоустройству по другим специальностям или раннему уходу из профессии, имеют различную природу: невысокий статус профессии, сложности адаптации в рабочем коллективе, неготовность к эмоциональным нагрузкам и многое другое. Также современные исследования показывают, что успешное трудоустройство предполагает владение выпускником специальными навыками, которые напрямую не связаны с профессиональными компетенциями, формируемыми в период учёбы, и могут развиваться независимо от последних [1]. Соответственно решение проблем трудоустройства выпускников требует системного подхода к анализу различных факторов, которые могут благоприятно или негативно влиять на желание и готовность студентов работать учителями.

Нам видится продуктивным выделение понятия трудоустраиваемости (*employability*) как личностного свойства, обеспечивающего индивиду карьерные перспективы. Данное понятие появилось во второй половине XX века в зарубежных социологических и экономических исследованиях как личностная характеристика в контексте её вклада в экономику и общество. Изначально трудоустраиваемость рассматривалась как отношение человека к занятости и собственному профессиональному образу, затем понятие начинают использовать для обозначения способности человека оставаться привлекательным для работодателя, обладая знаниями и навыками, ценными для определённой профессиональной деятельности. Данная способность характеризует не только выпускника, выходящего на рынок труда, но и остаётся значимой на протяжении всей профессиональной жизни человека [2]. Личностный подход к анализу трудоустраиваемости обращает внимание на несводимость к определённому фиксированному набору знаний и навыков, а также на роль активности личности в её развитии и поддержании.

Исследователь М. Томлинсон разработал концепцию капиталов трудоустраиваемости [3], которые рассматриваются как ресурсы, приобретаемые студентами в ходе получения образования, при этом значимым является как формальный, так и неформальный опыт обучения, например, участие в различных активностях и мероприятиях, знакомства с работодателями в период практик и стажировок и многое другое. М. Томлинсон выделяет пять капиталов: человеческий, социальный, культурный, капитал идентичности и психологический. Каждый капитал имеет самостоятельную ценность для индивида, создавая определённые выгоды и

преимущества на рынке труда, но также они могут взаимодействовать, усиливая друг друга. Преимуществом концепции является сочетание социальных, организационных, образовательных и психологических компонентов в единой модели, которая позволяет анализировать влияние внешних и внутренних факторов на развитие трудоустройства выпускников, и тем самым прогнозировать их готовность к трудоустройству, а также разрабатывать рекомендации по её более эффективному формированию в период обучения в вузе.

Рассмотрение выделенных Томлинсоном пяти капиталов в контексте профессиональной педагогической подготовки в вузе позволяет выделить следующие их особенности.

1. Человеческий капитал является наиболее очевидным результатом получения образования. Он представляет собой совокупность знаний и навыков выпускников, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей в рамках определённых должностей. Профессиональная подготовка учителей отличается сочетанием двух составляющих: предметной, ориентированной на освоение определённой научной области, и педагогической, формирующей компетенции в сфере обучения и воспитания. Актуальные ФГОС по педагогическому образованию предполагают сбалансированное сочетание теоретического обучения и практик, направленных на развитие не только профессиональных, но и универсальных компетенций, которые можно рассматривать как *soft skills*, то есть навыки, значимые в разных сферах деятельности: критическое мышление, коммуникативные навыки, работа с информацией и цифровыми сервисами, самоорганизация, работа в команде и др. Сочетание углубленной предметной подготовки с формированием компетенций, направленных на развитие личности, делает педагогическое образование привлекательным не только для тех, кто хочет стать учителем, но и как базовое образование для многих профессий смежных, как с точки зрения предметного, так и педагогического компонентов. Помимо профессиональных знаний и навыков исследователи дополнительно включают в человеческий капитал также карьерные компетенции [3; 4]: знания о рынке труда, о конкретных требованиях рабочего места, навыки планирования профессиональной карьеры, поиска места работы, взаимодействия с работодателем. Данные аспекты человеческого капитала зачастую не являются обязательным учебным компонентом образовательной программы. Тематические занятия могут быть организованы специальными подразделениями вузов (например, центрами карьеры и трудоустройства), которые также могут организовывать специальные мероприятия для знакомства студентов с работодателями и рабочими местами. Некоторые знания и опыт относительно трудоустройства студенты могут приобретать также в ходе

педагогических практик или раннего включения в профессиональную деятельность, но в таком случае знания могут носить ограниченный и субъективный характер. На наш взгляд, из-за восприятия педагогической профессии как «хорошо знакомой» и «понятной» с точки зрения трудоустройства и должностных обязанностей, при организации учебного процесса не уделяется достаточного внимания знакомству с особенностями и возможностями педагогической карьеры, что не способствует формированию профессиональных планов и установок студентов.

2. Социальный капитал рассматривается как сумма социальных отношений и сетей, которые помогают выпускникам мобилизовать их человеческий капитал и способствуют успешному трудоустройству. Томлинсон выделяет социальные связи разного порядка, но отмечает, что все они выполняют функцию облегчения доступа к значимой информации или профессиональным группам. В качестве «сильных связей» выступают члены семьи и родственники, а также знакомые, которые являются представителями профессии и могут способствовать высокой информированности индивида о специфических особенностях и нюансах профессии и конкретного рабочего места. Также важное значение играют «слабые связи» в лице преподавателей вуза, профессионалов, вовлеченных в образовательный процесс, а также специалистов по карьере [3]. При выборе педагогического образования сохраняется культура династичности [5], когда родители или другие родственники являются источниками информации и образцами профессиональных ролей. В качестве слабых связей, при наличии интереса к профессии, могут выступать школьные учителя еще на этапе обучения, далее к ним присоединяются университетские преподаватели, а также сотрудники образовательных организаций, взаимодействующие с вузом в ходе теоретического обучения и многочисленных практик. Вузы и школы находятся в постоянном взаимодействии, организуют совместные мероприятия, направленные на профессиональное развитие студентов. Сегодня в ситуации нехватки педагогических кадров директора школ постоянно контактируют с факультетами вузов, лично проводят встречи со студентами, рассказывая им о преимуществах профессии. Также проводится большое количество различных профессиональных конкурсов, тематических конференций, форумов и других активностей, ориентированных на студенческую аудиторию. Участие в мероприятиях не только вузовского или муниципального, но и регионального и даже федерального уровней значительно расширяют социальный капитал выпускников. В целом возможности приобретения социального капитала в период профессиональной подготовки у будущих учителей достаточно разнообразные. Однако здесь многое зависит от активной позиции и

инициативы самих студентов, которые в свою очередь обусловлены наличием интересов, осознанных профессиональных целей и планов.

3. Культурный капитал, тесно связанный с социальным капиталом, рассматривается не просто как включение в систему социальных связей, а усвоение институциональной культуры профессиональной группы, готовности следовать профессиональным нормам, формирование культурно-ценностных знаний, личностных предрасположенностей и соответствующих моделей поведения. Данный капитал формируется либо через раннее включение в культурно-профессиональную среду, в частности через семью, либо в период обучения через более тесное взаимодействие с профессионалами, участие в различных активностях, стажировках, которые формируют профессиональный опыт, а также включение в неформальные сети (клубы, сообщества) [6]. Исследователи отмечают, что вследствие массовизации высшего образования значение культурного капитала снижается [3]. Эта тенденция, на первый взгляд, также характерна и для педагогической профессии с учетом вышеупомянутого кадрового дефицита. Студент, оценивающий педагогическую профессию как непрестижную и малопривлекательную, отстраивает себя от профессиональной группы – формирование культурного капитала не происходит, и тогда в школу может попасть выпускник, формально относящийся к выполнению учительских обязанностей, не разделяющих ценностей учительского труда, равнодушный. Однако мотивированный выпускник, любящий профессию, скорее пойдет работать по специальности и стремиться к высокому качеству своей работы. По данным исследований, на это решение определяющее значение оказывают ценностные основания выбора педагогической профессии [7] и мотивация предпочтения данной карьеры [8; 9], определяющие интерес студентов и их готовность преодолевать трудности во время учебы [10].

4. Капитал идентичности определяется как развитие самовосприятия и самоконцепции с позиции профессиональной роли. Наличие данного капитала показывает степень, в которой карьера в определенной сфере является неотъемлемой частью личной идентичности человека и имеет важное значение для жизни в целом [3]. В сущности, данный капитал является личностной психологической стороной культурного капитала. В контексте подготовки педагогов можно утверждать, что усвоение ценностей профессии учителя формируют первоначальную приверженность профессии, готовность к профессиональному развитию [11]. Следовательно, социально-психологические диспозиции (мотивы, установки, карьерные ориентации) тех, кто планирует работать в образовании, отличаются от тех, кто выбирает другую сферу трудоустройства, оказывая решающее значение на будущее трудоустройство и закрепление в

профессии. Желание работать с детьми и/или интерес к любимому предмету, убежденность в социальной значимости работы учителя как ценности педагогической профессии должны соответствовать демонстрируемым моделям поведения. Для развития данного капитала на этапе обучения нужно не просто формировать необходимые профессиональные компетенции, но и проактивную позицию в отношении своей будущей профессии. Академическая успеваемость должна подкрепляться положительными результатами и успехами в реальной деятельности (на практиках, стажировках), убеждая выпускника в правильном выборе профессии. Также положительную роль играет инициативное участие студентов в различных учебно-профессиональных мероприятиях (конференциях, форумах, конкурсах), которые формируют дополнительный разносторонний опыт (исследовательский, проектный, методический и др.), развивая творческое отношение к деятельности и субъектную профессиональную позицию.

5. Психологический капитал представляет собой психосоциальные ресурсы, которые позволяют выпускникам адаптироваться и продуктивно преодолевать неизбежные трудности, связанные как процессом трудоустройства, так и включения в профессию. Высокий уровень данного капитала проявляется в проактивной и адаптивной реакции в сложных обстоятельствах, в уверенности в собственных профессиональных возможностях и связан непосредственно с умениями управления собственной карьерой. Многие качества профессионально значимые для педагогической деятельности можно рассматривать с точки зрения психологического капитала: умение выстраивать взаимодействие с окружающими, стрессоустойчивость, рефлексия, стремление к саморазвитию [7].

Использование концепции капиталов трудоустраиваемости позволяет комплексно оценить влияние образовательных, социокультурных, психологических факторов на готовность выпускников педагогических специальностей к трудоустройству, определить уровень развития ресурсов и направления их совершенствования.

### **Библиографические ссылки**

1. Nartgün, Ş.S. Pedagogical Formation Students' Perceptions about Employment and Teaching Profession // *Universal Journal of Educational Research*. 2016. Vol.4 (12A). Pp. 22–30.

2. Минин М. Г., Новоклинова А. В. Трудоустраиваемость как психолого-педагогическая категория // *Вестник Федер. гос. образования высшего проф. образования «Московский гос. агроинженерный ун-т имени В.П. Горячкина»*. 2012. № 4-1(55). С. 7–10.

3. Tomlinson, M. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability // *Education + Training*. 2017. Vol. 59(4). Pp. 338–352.

4. Jackson, D. Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity // Higher Education Research & Development. 2016. Vol.35(5). Pp. 925–939.

5. Мансуров В.А., Иванова Е.Ю. Профессиональная культура в процессе институализации и семейной преемственности // Теория и практика общественного развития. 2023. № 6(182). С. 43-52.

6. McCafferty, H. An unjust balance: a systematic review of the employability perceptions of UK undergraduates from disadvantaged socio-economic backgrounds // Research in Post-Compulsory Education. 2022. Vol. 27(4). P. 570–593.

7. Кремень С.А., Кремень Ф.М. Ценностные основания выбора педагогической профессии // Вестник Моск. ун-та. Сер. 20: Пед. образование. 2023. Т. 21, № 4. С. 77–93.

8. Мотивация профессиональной карьеры будущих педагогов / Р. А. Валеева [и др.] // Образование и саморазвитие. 2022. Т. 17, № 3. С. 169–186.

9. Stellmacher A., Franz S., Paetsch J. Career choice motivation, academic and social integration, and their relationship with intention to drop out of vocational teacher // Empirical Research in Vocational Education and Training. 2025. Vol. 17(6).

10. Динамика карьерных ориентаций будущих педагогов: результаты межвузовского исследования / Р. А. Валеева [и др.] // Образование и саморазвитие. 2024. Т. 19, № 3. С. 114–133.

11. McCafferty H., Tomlinson M., Kirby S. ‘You have to work ten times harder’: first-in-family students, employability and capital development // Journal of Education and Work. 2024. Vol. 37(1–4). Pp. 32–47.