

**Троицкая Юлия Валерьевна,**

аспирант, кафедра иностранных языков, Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С. П. Королева (национальный исследовательский университет); 443086, г. Самара, Московское шоссе, д. 34; e-mail: ssau@ssau.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ:  
РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЕРИРОВАНИЯ ТЕРМИНОМ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональная мобильность; социальная мобильность; адаптивность; гибкость; профессиональная подготовка.

**АННОТАЦИЯ.** Рассматриваются проблемы, связанные с трактовкой профессиональной мобильности в контексте качества / свойства / характеристики личности. Автор обращается к научным статьям, опубликованным в англоязычных журналах, и приходит к выводу о несовпадении традиции употребления термина. Выявляются распространенные за рубежом понятия, которые концептуально близки тому, что в России понимают под профессиональной мобильностью, и анализируется их соотношение.

**Troitskaya Yulia Valirievna,**

Post-graduate Student of Department of Foreign Languages; Samara State Aerospace University named after S.P. Korolev (Samara).

**PROFESSIONAL MOBILITY: RUSSIAN AND FOREIGN TREATMENT OF THE TERM**

**KEY WORDS:** professional mobility; social mobility; adaptability; flexibility; professional education.

**ABSTRACT.** The article considers the problems connected with professional mobility as a personal quality/feature/characteristic. The author deals with scientific articles published in English and states the difference in the term treatment, then reveals widely-used English notions which are close to the concept of mobility in Russian and analyzes their correlation.

На сегодняшний день тема профессиональной мобильности в педагогических исследованиях является одной из самых актуальных. Актуальность связана с социальным заказом. Современному работодателю нужен специалист, у которого существует не только концептуально-прикладная база в рамках профессиональной области знания, но и такие навыки и умения, которые позволят эти знания в перспективе эффективно применить в условиях непрерывного становления и постоянной модификации, связанной с социальными тенденциями, выражающимися в активной динамике, быстром развитии и устаревании технологий, а вместе с ними и сфер, их обслуживающих. При этом мобильность становится тем качеством / свойством / характеристикой личности, которое/ая позволяет субъекту успешно реализовать себя в контексте профессиональной деятельности.

Отечественные авторы, анализируя понятие «мобильность» как качество, обычно рассматривают его в корреляции с мобильностью как динамикой в социальном пространстве, что логично в виду очевидной связи данных явлений, однако сложно не заметить периодически возникающие отождествления, которые инициируют не всегда правомерные умозаключения и формируют некорректный понятийный генезис. Скажем, в процессе анализа мобильности

как качества возникают ссылки на зарубежные источники, однако следование по ссылкам часто приводит не к мобильности как качеству, а к мобильности как перемещению в пространстве. Нам не удалось найти в зарубежных источниках рассмотрение мобильности как качества / свойства / характеристики личности. Анализируя русскоязычные статьи по профессиональной мобильности, мы несколько раз встретились с мнением о том, что П. Сорокин является родоначальником «мобильности как качества». Поскольку после вынужденной иммиграции в Америку П. Сорокин в значительной мере повлиял на зарубежные социологические теории (он долго работал в Гарвардском университете и много писал), логично было предположить, что мобильность как качество проникло в западную науку. Но, к сожалению, в работах П. Сорокина мы не смогли найти упоминание о мобильности как о качестве, автор писал о мобильности как о «перемещении индивида внутри социального пространства» [5, с. 294]. Тем не менее, ввиду того что у нас не было возможности прочитать все собрание сочинений, мы не имеем права категорично утверждать, что у П. Сорокина нет мобильности как качества, мы также допускаем, что существуют зарубежные работы по мобильности, где мобильность трактуется в контексте качества / свойства / харак-

теристики на том основании, что в словарях мобильность как качество есть. Правда, вынуждены констатировать, что из 43-х аутентичных английских словарей, что мы просмотрели, трактовку мобильности как качества нам удалось найти только в двух: в толковом словаре А. С. Хорнби 1982 года (том 2) и в тезаурусе издательства Oxford University Press. Таким образом, мы обязаны принять факт существования понятия «мобильность» как качества, а значит, существование перспективы анализа этого явления в западной культуре, однако факт редкости данного феномена сложно отрицать. Тезаурус издательства Oxford University Press указывает семантические отношения между актуальными для нас лексическими единицами. Здесь интересно посмотреть спектр синонимов, поскольку именно они в основном появляются в зарубежных источниках при исследовании содержания того же явления, то есть зарубежные авторы исследуют то, что мы именуем мобильностью, но в ином аспекте, с использованием другой терминологии. Представляем выборку из словарной статьи. Нужно нам значение возникает четвертым:

**Mobile** – 4) *these groups consist of highly mobile young people and families* **adaptable**, flexible, versatile, changing, fluid, moving, on the move, transplantable.

**Mobility**- 4) *an increased mobility in the workforce* **adaptability**, flexibility, versatility, adjustability [8, p. 568].

Итак, в качестве синонимического ряда мы видим адаптивность, гибкость, понятие *versatility* предполагает изменчивость, разносторонность / многосторонность (в том числе развития), подвижность, *adjustability* – приспособляемость, гибкость.

Примечательно, что обозначенные синонимы часто фигурируют в зарубежных статьях в процессе анализа проблем, которые в России связываются с необходимостью формирования мобильности: «Since the pace of change seems to transform organizations into continuously changing “turbulentsystems”, there is growing need for adaptable employees who can handle change on an ongoing basis» [7, p. 11] – «Представляется, что скорость перемен превратила организации в перманентно меняющиеся «турбулентные системы», по этой причине растет необходимость в привлечении сотрудников, способных к постоянной адаптации к меняющимся условиям» (Пер. наш – Ю. Т.).

Представляем выдержку из совместной статьи ученых из США, Италии, Швейцарии, Португалии, Франции, Бельгии и Нидерландов: «Today, occupational prospects seem far less definable and predictable, with

job transitions more frequent and difficult. These changes require workers to develop skills and competences that differ substantially from the knowledge and abilities required by 20<sup>th</sup> century occupations. Insecure workers in the information age must become lifelong learners who can use sophisticated technologies, embrace flexibility rather than stability, maintain employability, and create their own opportunities» [11, p. 240] – «В настоящее время профессиональные перспективы стали менее определенными и предсказуемыми, перемещения в рабочем контексте происходят чаще и стали сложнее. Эти изменения требуют от персонала развития навыков и компетенций, в значительной мере отличающихся от знаний и способностей, актуальных для сферы занятости 20-го века. Персонал, потерявший стабильность в информационном обществе, должен постоянно учиться, справляться со сложной техникой, проявлять гибкость, стремиться сохранить свою занятость и создавать перспективы на будущее самостоятельно» (Пер. наш – Ю. Т.).

Когда зарубежные исследователи пишут о профессиональной мобильности, они не пишут о качестве, речь идет именно о динамике в профессиональной сфере, но поскольку динамика эта связана с определенными качествами, чаще всего возникают *adaptability* и *flexibility*. Есть еще один крайне интересный термин, сопоставимый с мобильностью – *employability*, ключевым компонентом которой выступает, кстати, *adaptability*. Слово это сложно перевести на русский язык без содержательных потерь. Если проанализировать дефиниции и семантику слова (в слове два компонента), можно констатировать, что это способность человека устроиться на работу и ее сохранить: «Employability skills, as simply defined by Robinson (2000), refer to those basic skills necessary for getting, keeping, and doing well on a job» [6, p. 200]. Исследователи в качестве основополагающих навыков и умений для трудоустройства (fundamental employability skills) называют коммуникативные навыки и умения, умение принимать решения и умение работать в команде (communication, problem solving and team working skills). Данное выделение основано на результатах, полученных специальной комиссией (Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)), как замечают авторы, обозначенные навыки и умения работодатели считают самыми важными [6, p. 201]. Ученые настаивают на том, что в современном динамичном мире «employability skills» находятся в тесной связи с «adaptability skills» (см., например А. Guzman, К. Choi. The relations of employability skills to

career adaptability among technical school students // *Journal of Vocational Behavior*. 2013. Volume 82. P. 199-207). Как уже отмечалось, связана такая тенденция, прежде всего, с социальным заказом. Сама профессиональная реальность диктует необходимость адаптации к своему динамичному контексту. Адаптация рассматривается как процесс и результат и непосредственно связана с адаптивностью как свойством личности. Под адаптивностью понимается следующее: «Employee adaptability can be defined as the quality of being able to change, the ability to manage transitions at work as well as being able to effectively manage change-related stress» [7, p. 12] – «Адаптивность персонала может быть определена как качество, выражающееся в способности меняться, в способности изменять рабочую позицию, успешно справляясь с возникающим в виду изменений стрессом» (Пер. наш – Ю. Т.).

Проделана большая совместная работа ученых из 13-ти стран по адаптивности. Они создали тест CAAS (Career Adapt-Abilities Scale), который сейчас активно апробируется по всему миру. Нам было интересно посмотреть, какие показатели туда включаются. В тесте 4 измерения (dimensions): concern, control, curiosity and confidence (сокращенно их иногда называют 4Cs): «Concern means the extent to which an individual is oriented to and involved in preparing for the future. Control means the extent of self-discipline as shown by being conscientious and responsible in making decisions. Curiosity means the extent to which an individual explores circumstances and seeks information about opportunities. Confidence means the extent of certitude that one has the ability to solve problems and do what needs to be done to overcome obstacles» [9, p. 664] – «Заинтересованность – это степень ориентации на будущее, степень погруженности в его создание. Контроль – уровень самодисциплины, который проявляется в добросовестном и ответственном принятии решений. Интерес (любопытство) – уровень анализа обстоятельств и исследования возможностей. Уверенность – уровень веры в свои способности решать проблемы и совершать необходимые для преодоления преград действия» (Пер. наш – Ю. Т.). По мнению авторов, заинтересованность позволяет представить будущие перспективы и подготовиться к тому, что может ожидать, самоконтроль связан с необходимостью для реализации желаемых перспектив модификацией личности и окружения, он тесно переплетается с концентрацией усилий и упорством в достижении цели. Проявление интереса позволяет человеку проанализировать свои возможности в различных ситуациях. Уве-

ренность позволяет человеку реализовать задуманное [9, p. 663].

Если анализировать предлагаемые отечественными исследователями структуры профессиональной мобильности, можно обнаружить значительное сходство со структурой CAAS, но отождествлять их было бы ошибкой. Профессиональная мобильность в российском контексте шире. Основой мобильности являются знания, навыки и умения, актуальные для профессиональной деятельности, адаптивность выступает как принципиальный, но второй по значимости элемент. При этом адаптивность может трактоваться либо в широком (сходным с CAAS), либо в узком смысле слова (в случае узкой трактовки появляются дополнительные компоненты, связанные с саморегуляцией, интеллектуальной лабильностью и т. д.).

Мы принимаем как эталон дефиницию профессора Б. М. Игошева: «Профессиональная мобильность как субъективное явление представляет собой интегральное качество личности, выражающее способность и готовность индивида к изменениям своей профессиональной позиции, статуса и к перемещениям в профессиональной сфере на основе определенных мировоззренческих представлений и ценностных ориентаций, личностных качеств, знаний и в соответствии с личностными потребностями» [2, p. 110].

Традиция дефинирования мобильности как «качества, выражающего способность и готовность» является самой распространенной в нашей стране. Однако в данном случае возникают ассоциативные наложения разных пониманий термина «готовность». Если готовность мы трактуем как выражение качества, возникает необходимость уточнения того, что понимается под качеством и под готовностью. Не все согласятся с тем, что готовность можно приравнять к качеству. Качество – «совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определенность» [3, с. 265], – написано в словаре С. И. Ожегова. В этом случае противоречия нет, готовность вписывается в обозначенные категории, ведь наличие или отсутствие актуальных знаний, навыков и умений есть признак, своего рода эмпирический индикатор в поле мобильных перспектив. Видимо, проблема в том, что качество личности преимущественно воспринимается как некоторое психологическое свойство, а готовность, которая в педагогических исследованиях фактически является подготовленностью, выходит за границы психологических характеристик. Исследователи-психологи (К. К. Платонов, П. А. Рудик, Д. Н. Узнадзе, В. И. Ширинский и др.) оп-

ределяют готовность как концентрацию или мгновенную мобилизацию сил студента, направленную в нужные моменты на осуществление определенных действий [4, с. 37]. В педагогических же исследованиях профессиональной деятельности «готовность определяет состояние относительной завершенности процесса профессиональной подготовки» [4, с. 36] и структура готовности включает мотивационные, волевые, операционные (знания, умения, навыки) блоки и т. д. Наблюдаются вариации в зависимости от аспекта рассмотрения проблемы. Как только начинается анализ мобильности в профессиональной сфере, возникает целая совокупность компонентов, которая находится в тесной связи с профессиональной компетентностью. Поэтому рассмотрение мобильности как исключительно способности актуально для общей психологии, поскольку в данном случае не затрагивается реализация индивида в определенной профессиональной сфере, речь идет об общей, бесконтекстной способности «человека быстро реагировать на изменяющиеся условия, а также внутренне перестраивать, изменять свою психическую структуру: ценностные ориентации, мотивы, установки, отношения» [1, с. 91]. Однако как только актуальной становится определенная профессиональная сфера, даже если исследователи изначально определяют мобильность через способность, они затем неминуемо обращаются к компонентам профессиональной компетентности, содержательно – к готовности в педагогическом смысле. Стоит отметить, что готовность в определениях часто обретает еще мотивационно-мобилизационный аспект значения. Специалист готов не только в смысле подготовлен, он еще обладает личностными ресурсами, которые позволяют ему мобилизоваться для достижения цели.

В этом отношении нам показалось интересным обнаруженное однолинейное соседство качества и готовности в зарубежном исследовании, посвященном адаптивности. Представляем цитату из работы известного американского профессора Марка Савикаса (Mark L. Savickas): «Adaptability means the **quality** of being able to change, without great difficulty, to fit new or changed circumstances» – «Адаптивность означает качество, выражающееся в способности легко меняться, встраиваться в новые или измененные обстоятельства» (Пер. наш – Ю. Т.). В том же абзаце: «With this in mind, I have defined adaptability as the **readiness** to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by changes in work and working conditions» [10, с. 254] – «При-

нимая во внимание данный факт, я определил адаптивность как готовность справляться с предсказуемыми задачами, связанными с подготовкой к работе и выполнением должностных обязанностей, а также успешно адаптироваться к изменениям на работе или в рабочих условиях» (Пер. наш – Ю. Т.). Качество превращается в готовность, а готовность объединяет в себе как значение подготовленность, так и концентрации / мобилизации сил для осуществления определенных действий – классическая для педагогики (а также для теории и практики профессиональной деятельности) ситуация на интернациональном уровне.

Парадокс, с нашей точки зрения, возникает ввиду того что современное педагогическое понимание готовности как подготовленности содержательно интегрирует в свои рамки актуальные в контексте деятельности способности, ведь студент готов не только тогда, когда он имеет определенные знания, в рамках готовности он должен быть способен к широкому спектру действий (физических и/или аналитических). Фактически навыки и умения можно рассматривать через призму способностей. Получается, что готовность включает в себя способности, по этой причине пропадает логика определения через «готовность и способность». Можно сказать, что мобильность – качество, выражающееся в готовности специалиста оперативно и эффективно решать профессиональные задачи, адаптируясь в контексте деятельности. Однако такая типология определения также может спровоцировать критику.

Структура определения по принципу включения компонентов в качество / характеристику / свойство представляется нам самой резистентной в отношении возможной критики. В рамках данной структуры можно дать следующее максимально общее определение: профессиональная мобильность – свойство личности, характеризующееся совокупностью компонентов, релевантных для реализации мобильности как динамики в профессиональном пространстве, а также совокупностью компонентов, позволяющей сохранить профессиональную позицию в случае, если позиция предполагает необходимость саморазвития, периодической модификации индивидуальных качеств, навыков и умений. Содержательная совокупность компонентов зависит от профессиональной деятельности, а их именованья зависят от терминологической традиции, которой придерживается исследователь. С нашей точки зрения, если характеризовать профессиональную мобильность без именованья компонентов, можно сказать, что данное явление предполагает адекватный уровень зна-

ний (и способность ими оперировать, а также способность их усваивать), навыков и умений (и способность их самостоятельно формировать) и адаптивность на международном уровне 4С (concern, control, curiosity, confidence) для их успешной реализации. При выделении компонентов возникает вариативная сегментация с неминуемыми пересечениями разных полей. В максимально общем виде можно выделить всего три компонента: 1) мотивационный компонент; 2) когнитивный компонент, который включает сферу знания, познания (то есть саму способность усваивать новую информацию, развиваться) и операционный блок (сфера навыков и умений); 3) адаптивно-регулятивный компонент, который непосредственно отвечает за успешную реализацию знаний, навыков и умений.

Подобное выделение, естественно, не претендует на канонизацию и объективно является лишь одним из способов вписывания в когнитивные схемы данных, полу-

ченных в результате осмысления рассматриваемого явления. Анализируя профессиональную мобильность, разные авторы вводят иные аспекты видения проблемы и релевантные способы ее решения. При этом сам язык описания есть способ сегментации органичной реальности в соответствии с индивидуальными или традиционными схемами мышления. То, что отечественные авторы исследуют в контексте мобильности, выделяя разные компоненты или именуя сходные явления в соответствии с разными терминологическими традициями, и то, что зарубежные ученые рассматривают в рамках *adaptability*, *employability*, *versatility* и т. д., содержательно служит одной цели – поиску средств и методов, позволяющих в современных условиях успешно реализовать подготовку специалистов, которые действительно смогут справиться с возлагаемыми на них профессиональными обязанностями.

#### Л И Т Е Р А Т У Р А

1. Зеер Э. Ф., Морозова С. А., Сыманюк Э. Э. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. 2011. №5, с. 90-97.
2. Игошев Б. М. Сущностно-логический анализ мобильности как межнаучного понятия // Педагогическое образование в России. 2014. №1. С. 105-111.
3. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН ; Российский фонд культуры; 3-е издание, стереотипное. М.: АЗЪ, 1996.
4. Руднева Т. И., Храмцова А. Б., Храмцов Е. Б. Формирование профессиональной компетентности студентов – будущих юристов : монография. Самара : Самарский университет, 2011.
5. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М. : Политиздат, 1992.
6. Guzman A., Choi K. The relations of employability skills to career adaptability among technical school students // Journal of Vocational Behavior. 2013. Volume 82. P. 199-207.
7. Heuvel M, Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W. Adapting to change: The value of change information and meaning-making // Journal of Vocational Behavior. 2013. Volume 83. P. 11-21.
8. Oxford Thesaurus. Second Edition, revised. Oxford University Press, 2006.
9. Savickas M. L., Porfeli E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries // Journal of Vocational Behavior. 2012. Volume 80. Issue 3. P. 661-673.
10. Savickas M. L. Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory // Career Development Quarterly. 1997. Volume 45. P. 247-259.
11. Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Esbroeck R., Vianen A. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century // Journal of Vocational Behavior. 2009. Volume 75. Issue 3. P. 239-250.

Статью рекомендует д-р пед. наук, проф. Л. П. Меркулова.