

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Мета статті полягає в з'ясуванні теоретичних засад формування професійної мобільності соціальних працівників. Завданням даної статті є аналіз тенденцій, що спонукають до вимушеної зміни професії, яку, водночас, можна розглядати як прагнення до активної самореалізації та самоствердження особистості в іншій професії. Доцільність дослідження проблеми формування професійної мобільності соціальних працівників ми вбачаємо в теоретичній та практичній значущості її завдань. Аналіз сутності і структури поняття «професійна мобільність» свідчить про неоднозначність поглядів науковців на цю проблему, яка є провідним завданням і необхідною складовою професійної підготовки фахівців.*

**Ключові слова:** професійна мобільність; формування; зміна професії; тенденції; готовність; здатність.

### **Постановка проблеми в загальному вигляді.**

В умовах єдиного європейського освітнього простору відкриваються нові можливості не тільки для здобуття освіти, але й для формування європейського ринку праці. У сучасному світі глобальних динамічно-інтеграційних процесів фахівець має володіти внутрішньою гнучкістю, мати різнобічні інтереси, розуміти «цінність самовдосконалення» тощо. Суспільство потребує ініціативних, високоосвічених фахівців, здатних: постійно вдосконалювати як власні особистісно-професійні якості, так і професійну діяльність; відповідально виконувати функціональні обов'язки; адекватно виявляти готовність до професійної мобільності в умовах соціальних змін. Відтак у зв'язку з необхідністю пристосування до нових умов, пов'язаних з процесами диференціації та інтеграції у професійній діяльності, перед майбутніми фахівцями постає проблема формування професійної мобільності, яка є надзвичайно актуальним завданням сьогодення.

Своїм корінням проблема професійної мобільності сягає періоду виникнення розподілу праці та соціальних переміщень. Саме тому декларація змін в освіті, що була презентована в Копенгагені, спрямована на реалізацію підходу, мета якого полягає в підвищенні якості та ефективності систем професійної підготовки в країнах ЄС; полегшення доступу до професійної підготовки різних категорій громадян; доступність до неоціненого досвіду національних систем професійної підготовки кожної країни – для зовнішнього світу, інших країн ЄС.

У праці П. Сорокіна «Соціальна мобільність» (видана у Нью-Йорку 1927 р.) вперше були сформульовані завдання, основні поняття і принципи дослідження різних переміщень індивідів у неоднорідному соціальному просторі. Учений під соціальною мобіль-

ністю розумів будь-який перехід або переміщення соціального об'єкта, створеного або модифікованого завдяки діяльності, від однієї соціальної позиції до іншої. Науковець уточнив, що соціальним об'єктом можуть бути: індивід, група, радіо, автомобіль, мода, всі продукти людської діяльності тощо. До того ж, у процесі діяльності з ними відбуваються різні метаморфози: вони стають менш привабливими, старіють, занепадають – тобто цикл їхнього існування залежить від мобільності [6].

**Мета статті** полягає в з'ясуванні теоретичних засад формування професійної мобільності майбутніх соціальних працівників.

**Завданням** статті є аналіз тенденцій, що спонукають до вимушеної зміни професії, яку, водночас, можна розглядати як прагнення до активної самореалізації та самоствердження особистості в іншій професії.

**Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано розв'язання зазначеної проблеми.** Базовою основою розвитку ідеї формування професійної мобільності майбутніх фахівців під час професійної підготовки в навчальних закладах, стали найбільш значущі доробки науковців. Зокрема, проблеми готовності особистості до самореалізації та мобільності були предметом уваги у дослідженнях психологів (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Г. Вайзер, П. Горностай, Е. Зеєр, С. Климов, О. Краснорядцева, О. Леонтєв, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, П. Шавир, А. Штейнмец та ін.). Значний внесок у розробку теоретичних засад формування професійної мобільності фахівців внесли педагоги (Л. Горюнова, Є. Іванченко, Н. Ничкало, О. Неделько, О. Нікітіна, С. Савицький, Г. Яворська та ін.). Суттєве значення для вивчення професійної мобільності як явища мають праці Е. Дюркгейма, М. Вебера,

П. Сорокіна та ін. Зростає інтерес до феномену «професійна мобільність» у зарубіжній психології та педагогіці, зокрема до вивчення її соціокультурних аспектів (Д. Голдторп, Б. Вегенер, Р. Льюкс, І. Соренсен та ін.). Дослідження установок, мотивів і цінностей професійної мобільності розглянуто у працях Д. Треймана, Р. Ходжи, Н. Туми та ін.

**Викремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується зазначена стаття.** Підкреслюючи високий рівень наявних наукових праць, зазначимо, що в них досліджено лише окремі аспекти професійної мобільності. Недостатня теоретична розробленість цієї проблеми з урахуванням нових соціальних умов сьогодення і специфіки діяльності фахівців соціальної сфери, зумовлює її подальше дослідження.

**Виклад основних результатів теоретичного аналізу.** Перехід прогресивної частини людства до інформаційного розвитку суспільства ознаменувався істотними змінами у всіх сферах діяльності. Визнано, якщо в індустріальному суспільстві швидкі зміни в економіці та соціальному житті сприяли необхідності підготовки фахівців «вузького профілю», які могли забезпечити високу якість виконання професійної діяльності в конкретному професійному полі, то в постіндустріальному (інформаційному) суспільстві, в умовах ринкової економіки, що характеризується високою рухливістю її кон'юнктури, кожному фахівцю доведеться не лише часто змінювати місце роботи, але й професію. Зважаючи на ці умови, молодь повинна одержати таку базову освіту, яка надаватиме їй можливість відносно легко освоювати нові професії в майбутньому, тобто освіта повинна стати конвертованою. Проте цінність професійної мобільності як особистісної якості при цьому не зменшується, а переходить в інші форми [4].

Доцільність наукового дослідження проблеми формування професійної мобільності соціальних працівників ми вбачаємо у теоретичній та практичній значущості її завдань, оскільки наявними є протиріччя між:

- потребою суспільства у кваліфікованих фахівцях соціальної сфери, які мають бути спроможними швидко адаптуватися до змінних соціальних умов і недостатньою готовністю до здійснення такої діяльності самих фахівців;

- реальним рівнем професійної підготовки соціальних працівників та запитамі і вимогами роботодавців до рівня такої підготовки;

- необхідністю цілеспрямованого формування професійної мобільності у соціальних працівників та відсутністю відповідного науково-методичного забезпечення для цього.

Для подолання вказаних протиріч у системі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників відбуваються процеси модернізації, що передбачають оновлення нормативно-правової бази; розробку професійних та освітніх стандартів нового покоління, заснованих на компетентнісному підході; децентралізацію управління освітою, вдосконалення змісту тощо.

Аналіз результатів наукових досліджень явища мобільності з позицій філософії, соціології, психології, демографії, педагогіки дав змогу зробити диференціацію уявлень про мобільність і з'ясувати те, що вона

може бути різних видів: вертикальною і горизонтальною, індивідуальною і груповою, внутрішньо-генераційною і міжгенераційною; соціальною, професійною, трудовою, культурною, міжпрофесійною тощо.

Важливо підкреслити, науковці, здебільшого, вважають, що категорію «мобільність» варто розглядати як інтегральне поняття з філософської, антропологічної, соціологічної та психолого-педагогічної точки зору. Так, основою філософського підходу до проблеми формування професійної мобільності є праці Е. Дюркгейма, М. Вебера, А. Шюца, М. Шелера та інших. У їхніх працях розкривається сутність категорії «мобільність» крізь призму основних законів діалектики, оскільки поетапне накопичення кількісних змін та їхній перехід на певній стадії до корінних якісних змін – забезпечують поступальний розвиток. Причому, якщо кількісні зміни відбуваються у вигляді поступового нагромадження, то перехід до нового якісного стану – здійснюється у формі стрибка [6]. Додамо, що у структурі процесу формування мобільності цей стрибок позначений як розрив між старим і адаптацією до нового. Зважаючи на це, ми вважаємо, що від своєчасного пізнання і розуміння вказаних властивостей, залежать передумови прогнозування характеру подальшої професійної діяльності.

Важливе значення для сутнісного розуміння професійної мобільності має діалектичний закон єдності та боротьби протилежностей, який пояснює природу джерел руху і розвитку об'єктів, процесів, явищ. До того ж, механізм реалізації мобільності у житті суспільства пояснюється дією саме цього закону під час розв'язання протиріч в освітньому процесі. Зокрема, кваліфікаційна мобільність свідчить не лише про посадове просування, але й характеризує професійну стабільність працівника. Тобто цей двосторонній діалектичний процес органічно поєднує ззовні ніби суперечливі один одному елементи: з одного боку, наявні у працівника здатності та передумови до вертикального просування, а з іншого – його можливості утриматися на посаді, у професії або галузі протягом певного періоду трудової діяльності.

Філософський словник за редакцією І. Фролова визначає мобільність як готовність до швидкого пересування, дії. Словник С. Ожегова тлумачить це поняття як рухливість, готовність до швидкого пересування і виконання завдань. У словнику російської мови за редакцією А. Євгенєвої, поняття «мобільність» розглядається як рухливість, здатність до швидкого пересування, переміщення; рухливий. Отже, всі довідникові джерела пояснюють поняття «мобільність» як такий стан, що тісно пов'язаний з рухом, дією, здатністю і готовністю до швидкого виконання завдань.

Аналіз сутності та структури поняття «професійна мобільність» свідчить про неоднозначність поглядів науковців на цю проблему. Зокрема:

1) Л. Абдуліна розглядає професійну мобільність у контексті сучасного ринку праці, вважаючи, що основою професійної мобільності є широко профільна загальна і професійна підготовка та оволодіння сукупністю ключових компетенцій;

2) Ю. Бабанський під професійною мобільністю розуміє міру широти професійного «поля» діяльності

працівника і стійкості (узагальненості) способів здійснення технологічних операцій;

3) Ю. Биченко характеризує професійну мобільність фахівця як таку, що супроводжує зміну професійної належності людини, її статусу і можливостей доступу до економічних цінностей та доходів;

4) М. Василенко зауважує, що професійна мобільність залежить від декількох причин: зовнішніх (зміни в середовищі життєдіяльності людини, які можуть мати глобальний або індивідуальний характер) та внутрішніх. Науковець доповнює: глобальні зміни пов'язані зі структурними зрушеннями в економіці та складністю змін у свідомості людей, що характеризують ставлення до необхідності зміни (професії, професійного статусу, роду занять, фаху, робочого місця, статусу організації тощо);

5) Ю. Гурова, Т. Сильверстова трактують професійну мобільність як професійний вибір молоді, що залежить від: фаху батьків і родичів; рівня оплати та умов їх праці; соціального престижу в трудовому колективі; посади, яку вони обіймають; матеріальних благ, що їх отримують;

6) М. Дьяченко, Л. Кандибович визначають професійну мобільність як здатність і готовність особистості досить швидко та успішно опанувати нову техніку і технологію, здобувати нові знання та уміння, що забезпечують ефективність нової професійної діяльності;

7) Ю. Дворецька розуміє професійну мобільність як сукупність особистісних характеристик і особливих форм поведінки (нахил до творчості, постійного самовдосконалення і самоактуалізації, здатність ризикувати, виявляти ініціативу, підприємливість у суспільстві, на робочому місці тощо), що виявляються у ситуації зміни професії;

8) Є. Іванченко, досліджуючи сутність і структуру поняття «професійна мобільність майбутніх економістів» визначає її як інтегровану якість особистості, що виявляється у: здатності успішно переключатися на іншу діяльність або змінювати види діяльності у сфері економіки із залученням правової сфери; вмінні ефективно використовувати систему узагальнених професійних прийомів для виконання будь-яких завдань у згаданих сферах та порівняно легко переходити від одного виду діяльності до іншого згідно з аналізом економічної та соціальної ситуації; володінні високим рівнем узагальнених професійних знань, досвідом їхнього вдосконалення і самостійного здобування; готовності до оперативного відбору і реалізації оптимальних способів виконання завдань у галузі економіки, спираючись на передові світові тенденції; орієнтації в кон'юнктурі ринку праці;

9) С. Кугель професійну мобільність розуміє як один із видів трудової мобільності, що включає всі зміни становища працівників або їхніх груп у сформованій професійній структурі суспільства;

10) О. Нікітіна наголошує, що підхід до визначення поняття «професійна мобільність» має інтегративний характер, оскільки людина, як соціальна істота, є суб'єктом соціальної та професійної діяльності, а відтак, вступаючи у взаємодію з об'єктивною реальністю, вона не лише сприймає її, але й намагається змінити, конструюючи соціальну

реальність і професійні обставини; або змінитися самій, прогнозуючи та оцінюючи власні сили, цінності та шляхи самореалізації у нових соціальних умовах;

11) С. Савицький вважає, що професійна мобільність фахівця може виражатися в його здатності успішно виконувати різні види діяльності та адаптуватися до нових умов їх реалізації. Заслуговує на увагу висновок автора про взаємозв'язок професійної мобільності, професійної адаптації та професійної орієнтації, оскільки сама професійна адаптація є процесом пристосування (звикання) людини до змісту, умов, організації, режиму праці та до колективу, що є ознаками мобільності;

12) Л. Смірних розуміє мобільність як переміщення працівників у результаті припинення зайнятості на одному підприємстві і початок зайнятості на іншому підприємстві протягом деякого часу. Дослідниця розглядає мобільність і як процес, що супроводжується як одержанням, так і втратою додаткових переваг у результаті невиконання обов'язків учасниками контрактів зайнятості однією зі сторін або з причини обмеження прав в умовах чинних інституційних норм;

13) І. Шпакіна під професійною мобільністю розуміє вміння знаходити адекватні способи розв'язання проблем і виконання нестандартних завдань; розглядає професійну мобільність як критерій професійної компетентності.

Відтак, поняття «професійна мобільність» є складним, інтегративним, багатофакторним і багатозначним утворенням, що має складну структуру. Професійна мобільність, з одного боку, передбачає зміну позицій, що зумовлені зовнішніми обставинами (скорочення робочих місць, низька заробітна плата, побутова невпорядкованість тощо). У цьому випадку сенс мобільності полягає в умінні адаптуватися до реальних життєвих ситуацій. З іншого боку, мобільність можна розглядати як внутрішнє самовдосконалення особистості, засноване на його потребі та прагненні до стабільних цінностей, добробуту. До того ж, професійна мобільність є механізмом спорідненості, універсальності різних видів діяльності, оскільки соціально-економічні відносини, розвиток науки і техніки впливають на професійні групи та викликають рух до змін, що руйнує їхню однорідність. Додамо, що як зміна професії, так і професійна мобільність є основними показниками закону зміни праці. При цьому, за відповідних умов виникають нові напрями професійної діяльності, що вимагають перекваліфікації, тому обов'язковість формування у фахівців професійної мобільності стає нагальною потребою.

Заслуговує на увагу положення про те, що традиційно визначення професійної мобільності включає здатність працівника міняти професію, місце або вид діяльності. Проте реальне життя вносить свої корективи до розуміння змісту цього поняття. Так, професійна мобільність в індустріальному суспільстві розглядалася як вертикальне просування у межах конкретної професії з орієнтацією на підвищення кваліфікаційного рівня. Натомість, постіндустріальне суспільство розглядає професійну мобільність одночасно в двох векторах: як вертикальне просування в професії зі

зміною статусу та як горизонтальну професійну мобільність – зміну місця роботи без зміни статусу, який має особистість, у структурі престижних професій або як зміну професії [5].

Важливим і незаперечним є висновок про те, що в сучасних соціально-економічних умовах фахівець змушений перебувати у ситуації постійної невизначеності, пошуку, самоосвіти та самовдосконалення. Отже, фахівці, які не усвідомлюють цього, залишаються осторінь, на узбіччі: без перспектив знайти нову роботу. Забезпечити сформованість професійної мобільності у сучасних соціально-економічних умовах можна лише за наявності у фахівця такого світогляду, за якого ситуація невизначеності, відсутність відповідей на багато запитань – це норма, а не аномалія соціального життя, яку необхідно вирішувати самостійно. Саме така життєва позиція допоможе фахівцю активувати власні резерви, стати конкурентоспроможним на ринку праці, зберегти свою індивідуальність і самовладання.

Наукові дослідження свідчать про те, що професійна мобільність стає провідним завданням і необхідною складовою професійної підготовки фахівців. Підтвердження цієї тези знаходимо в наукових працях О. Новікова, який наголошує, що сучасний фахівець має бути готовим діяти в умовах конкуренції на ринку праці. Для цього йому необхідно: вміти орієнтуватися в потоках інформації; бути динамічним, здатним аналізувати процеси, що відбуваються в навколишньому середовищі; з легкістю і впевненістю братися за справу; бути комунікабельним тощо. Доведено, що стан професійної мобільності фахівця передбачає: наявність високого рівня узагальнених професійних знань; готовність оперативно добирати оптимальні методи, способи та форми реалізації різних завдань у межах своєї професії; здатність до успішного переключення на іншу діяльність або ж до зміни виду праці [4].

Заслужують на увагу положення про те, що розвиток вітчизняної системи професійної підготовки фахівців в умовах сьогодення (з урахуванням її входження до єдиного Європейського простору) характеризується наявністю деяких тенденційних особливостей:

- представники працездатного населення України, здебільшого, віддають перевагу тому виду діяльності, який надасть їм змогу: самостійно приймати рішення щодо зайнятості; максимально реалізувати власні здібності; розраховувати на подальше професійне зростання; приділяти більше уваги сім'ї, самоосвіті, культурному дозвіллю, заняттям спортом тощо;

- вимушений перехід від статусу найманого державного службовця до активного суб'єкта на ринку праці, супроводжується складністю подолання психологічних бар'єрів і страхів, пов'язаних з неготовністю до самостійного: прийняття виважених рішень; пошуку більш високооплачуваної роботи; працевлаштування у декількох місцях роботи;

- відбулася зміна традиційних стереотипів, коли кращим вважався той працівник, який довше пропрацював на одному місці; натомість, у ринкових умовах людина змушена змінювати не тільки місце роботи,

але й професію. Це означає, що необхідно готувати універсального фахівця з такою базовою освітою, яка могла б забезпечити освоєння нових професій у майбутньому;

- запровадження інноваційних, інформаційних і наукоємних технологій у всіх сферах діяльності спричинило поділ працездатного населення на дві групи: професіоналів екстра класу (професійна еліта) і достатньо-освічених фахівців, які можуть безпроблемно (за власним бажанням або залежно від змін в економіці) міняти свою професійну діяльність з однієї галузі до іншої;

- потенційний рівень розвитку людських ресурсів (знання, уміння, творчість, професіоналізм, професійна мобільність) стає визначальною цінністю під час добору кадрів;

- затребуваність фахівців різних рівнів кваліфікації стала виражатися не кількісними, а якісними показниками їхньої підготовки;

- суттєве скорочення кадрів на всіх рівнях викликало потребу в підвищенні кваліфікації фахівців, тому конкуренцію витримують ті з них, які оперативно: засвоюють нову інформацію, оволодівають новими практичними навичками; вміють брати на себе відповідальність, здатних до самостійного прийняття рішень, до роботи у малих командах без постійних вказівок, нагадувань і контролю тощо.

Отже, зміну професії, на нашу думку, можна розглядати і як прагнення до активної самореалізації та самоствердження особистості в іншій професії. Водночас, науковці визнають, що такі зміни у професійній переорієнтації впливають і на зміни у всій структурі особистості людини. Зокрема, Н. Хакімова розглядає зміну професії у зрілому віці, як стан тривалого професійного самовизначення, що не просто торкається важливих аспектів людського буття, а призводить до зміни звичного способу життя [6].

Деякі дослідники наголошують, що професійна переорієнтація є соціальною дією, що пов'язана з певним психологічним станом особистості та має деякі психологічні наслідки. Оптимально-бажаною вважається ситуація, коли особистість у результаті професійної переорієнтації успішно адаптується до нової професії, виявляє прагнення до самовдосконалення та самореалізації, знаходить своє друге покликання. Натомість, якщо людина довго продовжує пошук роботи або пошук не має позитивних результатів, то це стає причиною невдоволеності собою, професією і життям взагалі. При цьому ціннісно-смысловая сфера особистості порушується, оскільки фахівець керується під час вибору та оволодіння новою професією саме ціннісними смислами. До того ж, у випадку, якщо людина недостатньо мобільна, то період зміни професії може супроводжуватися безробіттям [5].

Заслужують на увагу положення, обґрунтовані М. Кліщевською. Аналізуючи ситуацію зміни професії і визначаючи її як форму подолання кризи працевлаштування, дослідниця дійшла висновку, що причиною її виникнення є невідповідність необхідного і наявного змісту основних компонентів психологічної структури діяльності [2].

С. Кугель вважає, що не можна залишати поза увагою суб'єктивний фактор професійної мобільності, оскільки зміна інтересів фахівця спричиняє прийняття рішення про зміну місця роботи або професії. Для того, щоб це відбулося, фахівець повинен володіти певними якостями, а саме: підготовленістю і здатністю до зміни виду професійної діяльності. Відтак процес формування професійної мобільності передбачає врахування: *об'єктивного* (технічні та соціально-економічні передумови, а також сам процес зміни професії), *суб'єктивного* (зміна інтересів фахівця викликає зміну місця роботи або професії) і *характерологічного аспектів* (сформованість готовності до професійної мобільності) [3].

Отже, успіх діяльності соціального працівника має визначатися здатністю гнучко реагувати на постійно-змінні соціальні та професійні умови. Саме професійна мобільність соціального працівника забезпечує: внутрішній механізм розвитку якостей його особистості через сформованість ключових, загально-професійних компетенцій; детерміновану подіями його діяльність, що змінює середовище, а результатом виступає його самореалізація як у професії, так і щоденному житті; процес перетворення не тільки самого себе, але й професійного і життєвого середовища. З огляду на це, професійно-мобільний соціальний працівник має бути спроможним оперативно перебудувати свою діяльність відповідно до змінних вимог ринку праці, для чого необхідно володіти певним набором компетенцій, що характеризують його як особистість і як професіонала соціальної сфери. Додамо, що сформовані компетенції мають стати базовою основою, що забезпечать майбутньому

соціальному працівнику здатність: швидко орієнтуватися в професійних інноваціях, бути оперативним, конкурентоспроможним на ринку праці, готовим до підвищення кваліфікації, перекваліфікації та самоосвіти протягом усього життя.

Доцільно зацентувати увагу й на тому, що професійна мобільність виступає важливим компонентом єдиної кваліфікаційної структури фахівця (рамки кваліфікацій), що надає можливість порівнювати компетенції соціального працівника, які він придбав під час практичної діяльності (безпосередньо на робочому місці) з його конкретним рівнем кваліфікації, а відтак, в подальшому визначати обсяг і напрям професійної підготовки (підтвердити або підвищити рівень кваліфікації). Рамка кваліфікацій є складовою національної системи кваліфікацій країн ЄС. Наявність такої системи впливає на розвиток як вертикальної, так і горизонтальної мобільності фахівців, що сприяє навчанню відповідно до власних потреб і здібностей у зручний для них час з урахуванням необхідності підвищення професійного рівня, який відповідав би фактично-зайнятій посаді [7].

**Висновки та перспективи подальшого розгляду.** Резюмуючи вищезазначене, можна констатувати, що професійна мобільність соціального працівника визначається як соціальними, так і особистісними чинниками; є результатом власних внутрішніх зусиль майбутнього фахівця, що спрямовані на усвідомлення своєї суспільної та професійної ролі, прояву самосвідомості та самооцінки власної професійної діяльності. Перспективи подальшого розгляду ми бачимо у педагогічному проектуванні системи формування професійної мобільності майбутніх соціальних працівників.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Десятов Т. М. Національні рамки кваліфікацій в країнах ЄС: порівняльний аналіз : [наук.-метод. посіб.] / за ред. Н. Г. Ничкало, Т. Десятов. – К. : АртЕк, 2008. – 263 с.
2. Клищевская М. В. Смена профессии как феномен профессионального развития / М. В. Клищевская. – М., 2001. – 148 с.
3. Кугель С. А. Профессиональная мобильность в науке / С. А. Кугель. – М. : Наука, 1983. – 372 с.
4. Новиков А. М. Профессиональная мобильность / А. М. Новиков. – М. : Эгвес, 2008. – 136 с.
5. Новиков В. В. Профессиональная мобильность выпускников технических вузов в России на рубеже XX-XXI веков : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / В. В. Новиков. – М., 2001. – 183 с.
6. Сушенцева Л. Л. Професійна мобільність як сучасна педагогічна проблема / Л. Л. Сушенцева // Новые технологии обучения : науч.-метод. сб. / Ин-т инновационных технологий и содержания образования МОН Украины, Академия междунар. сотрудничества по креативной педагогике. – К. ; Винница, 2010. – Вып. 66, Ч. 2. – С. 203–210.

**Р. В. Чубук,**

*Черноморский государственный университет им. Петра Могилы, г. Николаев, Украина*

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

*Цель статьи состоит в изучении теоретических аспектов формирования профессиональной мобильности социальных работников. Задача этой статьи: анализ тенденций, которые способствуют изменениям выбора профессии и рассматриваются как стремление к активной самореализации и самоутверждению личности в другой профессии. Целесообразность исследования проблемы формирования профессиональной мобильности социальных работников мы предусматриваем в теоретической и практической значимости ее задач. Анализ сущности и структуры понятия «профессиональная мобильность» свидетельствует о неоднозначности взглядов на эту проблему, которая является ведущей задачей и необходимой составляющей профессиональной подготовки специалистов.*

**Ключевые слова:** профессиональная мобильность; формирование; смена профессии; тенденции; готовность; способность.

**R. V. Chubuk,**  
*Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolaiv, Ukraine*

**THEORETICAL ASPECTS OF FUTURE SOCIAL WORKERS'  
OCCUPATIONAL MOBILITY FORMATION**

*The purpose of this paper is to study the theoretical aspects of social workers' occupational mobility formation. The task of this article is the analysis of trends contributing to career changes. These trends are viewed as the individual's active pursuit of self-realization and self-affirmation in another profession. We perceive the theoretical and practical significance of this problem due to advisability of studying the social workers' occupational mobility formation. The analysis of the nature and structure of the concept of «occupational mobility» indicates different views on this issue, and makes it a leading task and a necessary component of professional training.*

**Keywords:** *occupational mobility; formation; career changes; trends; readiness; capability.*

**Рецензенти:** *Харченко С. Я., д. пед. н., професор;*  
*Фалинська З. З., к. пед. н., доцент.*

© Чубук Р. В., 2014

*Дата надходження статті до редколегії 29.11.2014*