



Научно-исследовательский журнал «Педагогическое образование» / *Pedagogical Education*

<https://po-journal.ru>

2025, Том 6, № 11 / 2025, Vol. 6, Iss. 11 <https://po-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / *Original article*

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 37.018

Система упражнений формирования профессиональной мобильности будущих специалистов нефтегазовой отрасли

¹ Петров М.С.,

¹ Лапшова Е.С.,

¹ Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Аннотация: профессиональная мобильность представляет собой сложный и многоуровневый процесс, который включает развитие умений и готовности к адаптации и изменению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями современного рынка труда. Цель исследования – разработать комплекс упражнений, направленный на формирование профессиональной мобильности у будущих специалистов нефтегазовой отрасли. Во-первых, мы исследовали основополагающие принципы обучения, способствующие формированию профессиональной мобильности, а также проанализировали методику формирования профессиональной мобильности, включая современные подходы к обучению, использование технологий и адаптацию программ к потребностям будущих специалистов нефтегазовой отрасли. Во-вторых, выявили факторы, оказывающие влияние на формирование профессиональной мобильности у будущих специалистов нефтегазовой отрасли. В-третьих, разработали комплекс упражнений, направленный на формирование профессиональной мобильности у будущих специалистов нефтегазовой в целом, и определили критерии оценивания. Методы исследования: теоретический анализ методической литературы, эмпирические методы, методы многомерного статистического анализа. В результате исследования пришли к выводам что комплекс упражнений должен содержать четыре блока, включающий задания, направленные на: развитие коммуникативной гибкости, умения аргументировать и решать конфликтные ситуации; развитие творческого и критического мышления для решения новых профессиональных задач; обучение формулировке профессиональных вопросов и направленного диалога; развитие умения оперативно реагировать на неожиданные изменения в трудовой деятельности и находить решения; работа преподавателя должна основываться на личностно-ориентированном подходе, принимая во внимания личностные качества будущих специалистов нефтегазовой отрасли и их стремлении совершенствоваться в профессиональной сфере. Перспективы исследования видятся в разработке методических рекомендаций по использованию практических задач для развития профессиональной мобильности у сотрудников организаций нефтегазовой отрасли.

Ключевые слова: будущие специалисты нефтегазовой отрасли, профессиональная мобильность, комплекс упражнений, адаптивное обучение, личностно-ориентированный подход, коммуникативные навыки

Для цитирования: Петров М.С., Лапшова Е.С. Система упражнений формирования профессиональной мобильности будущих специалистов нефтегазовой отрасли // Педагогическое образование. 2025. Том 6. № 11. С. 149 – 156.

Поступила в редакцию: 20 августа 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 19 сентября 2025 г.; Принята к публикации: 27 октября 2025 г.

A system of exercises for the professional mobility development of future specialists in the oil and gas industry

¹ Petrov M.S.

¹ Lapshova E.S.,

¹ Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev

Abstract: professional mobility is a complex and multi-level process that involves the development of skills and readiness to adapt and change professional activities in accordance with the demands of the modern labor market. The aim of the study is to develop a set of exercises aimed at shaping professional mobility in students. First, we investigated the fundamental principles of education that contribute to the formation of professional mobility in students, as well as analyzed the methodology for developing professional mobility, including modern approaches to teaching, the use of technologies, and the adaptation of programs to the needs of learners. Second, we identified factors influencing the development of professional mobility in students. Third, we developed a set of exercises aimed at forming students' professional mobility and determined evaluation criteria. Research methods included theoretical analysis of methodological literature, empirical methods and multivariate statistical analysis methods. As a result of the study we concluded that the exercise set should contain four blocks, including tasks aimed at communicative flexibility, the ability to argue and resolve conflict situations; the development of creative and critical thinking to solve new professional challenges; training in formulating professional questions and conducting focused dialogue; and developing the ability to promptly respond to unexpected changes in work activities and find solutions. The teacher's work should be based on a learner-centered approach, taking into account each student's personal qualities and their aspiration for professional improvement. The study's prospects lie in the development of methodological recommendations for using practical tasks to enhance professional mobility among organizational employees.

Keywords: future specialists in the oil and gas industry, professional mobility, exercise set, adaptive learning, learner-centered approach, communication skills

For citation: Petrov M.S., Lapshova E.S. A system of exercises for the professional mobility development of future specialists in the oil and gas industry. *Pedagogical Education*. 2025. 6 (11). P. 149 – 156.

The article was submitted: August 20, 2025; Approved after reviewing: September 19, 2025; Accepted for publication: October 27, 2025.

Введение

В современных реалиях формирование профессиональной мобильности у будущих специалистов в различных областях приобретает особую значимость, обусловленную рядом факторов. Стремительная трансформация экономики, технологической и социальной сфер изменяет рынок труда и требования к профессиональным компетенциям специалистов. В этой связи умение оперативно осваивать новые области, адаптироваться к меняющимся условиям и гибко реагировать на вызовы работодателей становится критически важным. Кроме того, современная рабочая среда характеризуется высокой степенью неопределенности и нестабильности, что требует от специалистов и организаций способности быстро перестраиваться и находить новые пути для развития.

Сформированная профессиональная мобильность в условиях дефицита квалифицированных кадров, обусловленного вышеуказанными факторами, позволяет расширять профессиональные горизонты и подстраиваться под требования к профессии в соответствии с ситуацией, сложившейся на рынке труда [6].

Материалы и методы исследований

Материалом исследования послужили методическая и научная литература по проблеме формирования профессиональной мобильности; результаты анкетирования 87 студентов-магистров химических и нефтегазовых специальностей Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева и Самарского государственного технического университета. Анкета была направлена на выявление основных страхов и трудностей, с которыми будущие специалисты нефтегазовой отрасли ожидают столкнуться в профессиональной деятельности.

Методы исследования включали: теоретический анализ методической литературы для выявления принципов, методов и факторов формирования профессиональной мобильности. Эмпирические методы: анкетирование, педагогический эксперимент, в рамках которого был апробирован разработанный комплекс упражнений, тестирование для оценки динамики уровня сформированности профессиональной мобильности. А также методы многомерного статистического анализа для обработки и интерпретации результатов анкетирования и тестирования, что позволило количественно оценить эффективность предложенной системы упражнений формирования профессиональной мобильности будущих специалистов нефтегазовой отрасли.

Результаты и обсуждения

По нашему мнению, формирование профессиональной мобильности у будущих специалистов должно основываться на определенных принципах:

- 1) обучение должно быть направлено на профессиональное общение, а также на развитие личностных и профессиональных компетенций;
- 2) формирование профессиональной мобильности должно быть взаимосвязано с развитием личностной мотивации к самоактуализации и достижению успеха в карьере;
- 3) обучение должно включать задания на применение знаний и навыков через участие в смоделированных профессиональных ситуациях;
- 4) все компоненты профессиональной мобильности должны быть системно сформированы при обучении [2].

Методика формирования профессиональной мобильности охватывает различные аспекты, включая современные подходы к обучению, использование технологий и адаптацию программ к потребностям слушателей. Рассмотрим методы формирования профессиональной мобильности у будущих специалистов нефтегазовой отрасли.

Интерактивное обучение предполагает вовлечение всех будущих специалистов нефтегазовой отрасли в образовательный процесс. Реализация данного метода обеспечивается за счет обсуждения заданной темы, моделирования профессиональных ситуаций, поиска нестандартных решений в группах. Кроме того, интерактивный метод способствует развитию командных навыков, а также умению применять полученные теоретические знания на практике [1].

Контекстное обучение способствует применению полученных навыков и умений в профессиональных ситуациях общения. Данный метод подразумевают использование в процессе обучения имитационных игр, решение кейсов. Имитация ситуаций, которые могут возникнуть в профессиональной сфере, предполагает использование студентами навыков применения шаблонов, универсальных фраз, позволяя снизить риск возникновения стрессовых ситуаций при осуществлении профессионального общения [7].

Рефлексивное обучение фокусируется на осмыслении и анализе учебного опыта будущих специалистов нефтегазовой отрасли. Использование рефлексивных технологий представляет собой процесс самопознания внутренних психических актов и состояния. Рефлексия помогает обучающемуся проанализировать достигнутые результаты своей деятельности, обосновать в связи с чем он потерпел неудачу или добился успеха. Организация обсуждений в малых группах о трудностях, с которыми сталкиваются студенты в процессе обучения, позволяет обмениваться опытом и находить совместные решения [4].

Кроме того, в рамках исследования нами была проведен анализ факторов, оказывающих влияние на формирование профессиональной мобильности. Так, по итогам анализа, нами были выявлены следующие факторы:

- 1) социально-экономические: материальное оснащение учебных заведений современной научно-технической аппаратурой, высококвалифицированные преподаватели и специалисты, связь высших учебных заведений с предприятиями для дальнейшего трудоустройства;
- 2) педагогические факторы: включение интегрированных курсов в образовательный процесс, увеличение доступа студентов к дополнительным информационным ресурсам, применение в практической деятельности научно-исследовательских работ;
- 3) психологические факторы: проведение тренингов, направленных на развитие личностного роста;
- 4) психолого-педагогические факторы: проведение дополнительных занятий по профориентации для абитуриентов и обучающихся, формирование у будущих специалистов нефтегазовой отрасли профессионального самоопределения, проведение производственной практики [9].

При разработке комплекса упражнений, направленного на формирование профессиональной мобильности, в целях выявления основных трудностей, с которыми студенты бояться столкнуться в профессиональ-

ной сфере, мы провели анкетирование 87 студентов-магистров, по направлениям подготовки 04.03.01. Химия, 04.05.01. Фундаментальная и прикладная химия Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, а также 21.04.01. Нефтегазовое дело, 18.04.01. Химическая технология Самарского государственного технического университета (рис. 1).

**Выберите из предложенных вариантов, с какими трудностями Вы
боитесь столкнуться в профессиональной сфере?**

№	Возникшие сложности	Да (+)	Нет (-)
1.	Неуверенность в профессиональных знаниях и навыках – страх не справиться с рабочими задачами, особенно в начале карьеры		
2.	Сложность в общении с коллегами и руководством, в том числе страх конфликтов, непонимания, неумения эффективно коммуницировать и работать в команде		
3.	Сложность в адаптации к новым профессиональным требованиям и стандартам (быстрая переквалификация и освоение новых технологий)		
4.	Неопределенность карьерного пути и профессиональной идентичности – страх ошибиться с выбором профессии или не найти свое место в профессиональной среде		

Рис. 1. Анкета для обучающихся.

Fig. 1. Questionnaire for students.

По итогам анкетирования были получены следующие результаты (студенты могли выбирать несколько вариантов ответов) (таблица 1):

Таблица 1

Итоги анкетирования.

Table 1

Survey results.

№	Возникшие сложности	Кол-во человек (%)
1.	Неуверенность в профессиональных знаниях и навыках – страх не справиться с рабочими задачами, особенно в начале карьеры	30 чел. (32,5%)
2.	Сложность в общении с коллегами и руководством, в том числе страх конфликтов, непонимания, неумения эффективно коммуницировать и работать в команде	22 чел. (24,3%)
3.	Сложность в адаптации к новым профессиональным требованиям и стандартам (быстрая переквалификация и освоение новых технологий)	22 чел. (24,3%)
4.	Неопределенность карьерного пути и профессиональной идентичности – страх ошибиться с выбором профессии или не найти свое место в профессиональной среде	13 чел. (18,9%)

Вместе с тем, необходимо отметить, что 16 человек, поставили отметку «+» на все позиции.

В соответствии с полученными результатами, мы разработали комплекс упражнений, направленный на формирование профессиональной мобильности будущих специалистов нефтегазовой отрасли и способствующий преодолению выявленных в процессе анкетирования страхов.

Разработанный комплекс упражнений включает следующие виды упражнений:

- 1) профессиональные кейсы;
- 2) мозговой штурм;
- 3) коммуникативно-эвристический диалог;
- 4) адаптивность в профессиональных задачах [5].

Первый блок упражнений включает решение профессиональных кейсов. Целью данного блока является развитие коммуникативной гибкости, умения аргументировать и решать конфликтные ситуации.

При выполнении упражнений будущие специалисты нефтегазовой отрасли делятся на группы (3-5 человек) и распределяются по ролям (руководитель, сотрудник, заказчик и т.д.). Преподаватель озвучивает конкретную профессиональную ситуацию, например, срок по выполнению работы истек, задание не выполнено, но его необходимо срочно представить руководителю. Затем будущим специалистам нефтегазовой отрасли необходимо смоделировать диалог, стараясь разрешить сложившуюся ситуацию, используя навыки слушания, аргументации и сотрудничества. По итогам прослушивания диалогов, преподаватель предлагает

ответить на следующие вопросы: «Что получилось?», «Что можно улучшить?» «Какие навыки следует применить на реальной работе?» [3].

Второй блок упражнений включает задания, подразумевающие творческий мозговой штурм. Целью данного блока является развитие творческого и критического мышления для решения новых профессиональных задач.

Руководитель записывает на доске проблему, связанную с профессиональной деятельностью будущих специалистов нефтегазовой отрасли. На протяжении отведенного времени будущие специалисты нефтегазовой отрасли записывают все варианты решения проблемы, даже самые необычные. По истечению времени студенты поочередно озвучивают свои предложения, а после выбирают 2-3 наиболее реализуемых идеи. Когда выбор сделан, преподаватель предлагает каждому обучающемуся написать план реализации выбранных идей [8].

Третий блок упражнений включает построение коммуниктивно-эвристического диалога. Целью данного блока является обучение формулировке профессиональных вопросов и направленного диалога.

Преподаватель задает будущим специалистам нефтегазовой отрасли вопрос, например, «Как эффективнее справляться с дедлайнами» или «Какие навыки необходимы для новой должности?». Затем каждый из студентов высказывает свои идеи. В процессе высказывания идеи другие студенты могут задавать уточняющие вопросы, например, «Почему важно выполнять задания в срок?», «Как бы ты поступил, если нет идей для выполнения задания?», «Какие знания необходимо получить, чтобы получить повышение на работе?» и т.д. По завершению ответов на вопросы выявляются сложности, с которыми столкнулись будущие специалисты нефтегазовой отрасли. Например, «широкое толкование вопроса», «недостаточный уровень профессиональной терминологии» и т.д. После этого предлагается подобрать несколько путей решения.

Четвертый блок упражнений включает задания, направленные на адаптивность в профессиональных задачах. Целью данного блока является научиться оперативно реагировать на неожиданные изменения и находить решения.

Преподаватель озвучивает задание, которое необходимо выполнить за 20 минут, затем добавляется новая задача.

Кроме того, нами предлагается на подготовительном этапе формирования профессиональной мобильности раздавать будущим специалистам нефтегазовой отрасли карточки с тремя колонками – «Текущие сильные стороны и навыки», «Зоны, требующие развития», «Конкретные шаги для улучшения (курсы, практики, чтение)» и просить записать:

- в первую колонку – профессиональные компетенции;
- во вторую колонку – области, в которых студент чувствует недостаток знаний;
- в третью колонку – действия, которые позволят компенсировать проблемы, указанные во второй колонке.

Заполненные карточки останутся у будущих специалистов нефтегазовой отрасли до окончания курса по формированию профессиональной мобильности, а по завершению курса они смогут вновь к ним вернуться и заполнить еще раз с учетом полученных знаний. Целью предложенного задания является формирование умения осознанно оценивать свои навыки и строить планы карьерного роста [10].

По завершению выполнения разработанного комплекса упражнений следует оценивать:

1. Коммуникативные навыки:

- умение четко и логично излагать свои мысли;
- эффективность взаимодействия в группе;
- умение аргументировать и слушать других;
- способность разрешать конфликтные ситуации конструктивно.

2. Мотивационно-личностные качества:

- проявление интереса и инициативы;
- открытость новым идеям и готовность к изменениям;
- осознанность профессионального выбора и ответственности за результат.

3. Когнитивно-деятельностные способности:

- аналитическое мышление и творческий подход к решению задач;
- способность быстро принимать решения в изменяющихся условиях;
- планирование и организация собственной деятельности.

4. Рефлексивность и самоанализ:

- умение критически оценивать собственные действия и результаты;
- способность вычленять зоны для профессионального роста и строить план развития.

5. Ценностно-смысловое отношение:

- выражение понимания значимости профессиональной деятельности для общества и себя;
- демонстрация внутренней мотивации к развитию и обучению [7].

В целях определения эффективности разработанного комплекса упражнений нами были проведены аналогические предэкспериментальное и итоговое тестирования.

В таблице 2 представлены критерии оценивания проведенных тестов, а в таблице 3 отображена динамика уровня сформированности профессиональной мобильности по итогам применения разработанного комплекса упражнений на практике.

Таблица 2

Критерии оценивания предэкспериментального и итогового тестов.

Table 2

Evaluation criteria for pre-test and post-test.

Кол-во баллов	Уровень сформированности профессиональной мобильности	Характеристика
0-8	Низкий уровень	Мотивация и активность низкие, слабо выражена готовность к изменениям и развитию, требуется поддержка и стимулирование
9-16	Средний уровень	Есть интерес к развитию, но не систематическая активность. Требуется дополнительное совершенствование навыков адаптации и самооценки
17-20	Высокий уровень	Высокая мотивация и активность, уверенное использование новых знаний и технологий, регулярный рефлексивный анализ и планирование профессионального роста

Таблица 3

Динамика уровня сформированности профессиональной мобильности.

Table 3

Dynamics of the level of professional mobility development.

Уровень	Предэкспериментальный тест	Итоговый тест
Низкий уровень	21 чел. (29,7%)	11 чел. (16,2%)
Средний уровень	56 чел. (43,2%)	54 чел. (51,3%)
Высокий уровень	10 чел. (27,1%)	22 чел. (32,5%)

В соответствии с полученными данными по итогу использования в процессе обучения комплекса упражнений вырос процент будущих специалистов нефтегазовой отрасли, находящихся на высоком уровне и, наоборот, уменьшился на низком уровне. Большее количество будущих специалистов нефтегазовой отрасли справились со страхом не справиться с рабочими задачами, научилось эффективно работать в команде и адаптироваться к новым профессиональным требованиям.

Выводы

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов. Во-первых, разработанный комплекс упражнений является эффективным инструментом для формирования профессиональной мобильности будущих специалистов нефтегазовой отрасли. Его структура, включающая четыре целевых блока (развитие коммуникативной гибкости, творческого и критического мышления, навыков ведения диалога и оперативной адаптации), позволяет адресно воздействовать на ключевые компетенции, составляющие профессиональную мобильность. Во-вторых, апробация комплекса показала положительную динамику: доля студентов с высоким уровнем сформированности профессиональной мобильности. Это свидетельствует о том, что применение комплекса способствует преодолению страхов, связанных с началом карьеры, и развивает навыки работы в команде, адаптации к новым требованиям и решения нестандартных задач. В-третьих, ключевым условием успешности формирования профессиональной мобильности является реализация личностно-ориентированного подхода в работе преподавателя, который учитывает индивидуальные качества и

профессиональные стремления каждого студента.

Перспективы исследования видятся в дальнейшей разработке методических рекомендаций по использованию подобных практико-ориентированных заданий не только в вузовской подготовке, но и для развития профессиональной мобильности среди действующих сотрудников организаций нефтегазовой отрасли.

Список источников

1. Амирова Л.В. Формирование профессиональной мобильности студентов в процессе интеграции основного и дополнительного профессионального образования // Современные педагогические и информационные технологии в образовании и медицине: сборник научных статей / под ред. Г.П. Котельникова. Самара, 2015. С. 19 – 22. URL: <https://cyberleninka.ru/journal/article/n/formirovanie-professionalnoy-mobilnosti-studentov-v-protsesse-integratsii-osnovnogo-i-dopolnitelnog>.
2. Горюнова Л.В. Принципы организации профессиональной подготовки специалиста, способного к профессиональной мобильности // Развитие личности в образовательных системах Южно-Российского региона. Ростов-на-Дону, 2006. С. 40 – 41. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.
3. Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как характеристика качества его профессиональной подготовки // Развитие личности в образовательных системах Южно-Российского региона. Ростов-на-Дону, 2008. С. 262 – 269. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.
4. Закревская Н.Г. Условия эффективности научных исследований и профессиональной мобильности ученых в университете физической культуры: материалы итоговой научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава университета за 2009 год. Санкт-Петербург, 1 января, 2010 года. Санкт-Петербург: Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф. Лесгафта, 2010. С. 115. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.
5. Ковтуненко Л.В., Калач Е.В., Брюхов Е.Н. Развитие учебно-профессиональной мотивации как компонента профессиональной мобильности выпускников // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: сборник тезисов выступлений и докладов участников, к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России: в 10 т. Рязань, 20-22 ноября 2019 года. Рязань: Академия ФСИН России, 2019. Т. 7. С. 294 – 300. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-uchebno-professionalnoy-motivatsii-kak-komponenta-professionalnoy-mobilnosti-vypuskniko>.
6. Мельников Я.А. Развитие профессиональной мобильности будущих специалистов в среднем профессиональном образовании // Место и роль междисциплинарных связей современной психологии и педагогики: российский и зарубежный опыт. Краснодар, 2025. С. 49 – 51. URL: <https://research-journal.org/pedagogy/razvitie-professionalnoy-mobilnosti-budushhix-specialistov-v-srednem-professionalnom-obrazovanii>.
7. Фугелова Т.А. О взаимосвязи профессионального самоопределения, профессиональной идентичности и профессиональной мобильности личности специалиста // Педагогический журнал Башкортостана. 2011. № 2 (33). С. 25 – 31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-vzaimosvyazi-professionalnogo-samooopredeleniya-professionalnoy-identichnosti-i-professionalnoy-mobilnosti-lichnost>.
8. Фугелова Т.А. От профессиональной культуры к профессиональной мобильности специалиста // Инженерное образование. 2019. № 25. С. 65 – 73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-professionalnoy-kultury-k-professionalnoy-mobilnosti-spetsialist>.
9. Фугелова Т.А. От технологии профессионального развития к профессиональной мобильности будущего инженера // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы II Международной научно-практической конференции. Воронеж, 23-24 октября 2014 года. Воронеж: Воронежский центр научно-технической информации, 2014. Т. 3. С. 215 – 220. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.
10. Chernykh P.A. Professional mobility of modern youth: features and problems // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. 2023. No. 1. P. 130 – 138. URL: <https://philarchive.org/archive/CHPMO-1>.

References

1. Amirova, L.V. Formation of Students' Professional Mobility in the Process of Integration of Basic and Further Professional Education. Modern Pedagogical and Information Technologies in Education and Medicine: Collection of Scientific Articles. Edited by G.P. Kotelnikov. Samara, 2015. P. 19 – 22. URL:

<https://cyberleninka.ru/journal/article/n/formirovanie-professionalnoy-mobilnosti-studentov-v-protssesse-integratsii-osnovnogo-i-dopolnitelnogo>.

2. Goryunova L.V. Principles of Organizing Professional Training of a Specialist Capable of Professional Mobility. Personal Development in the Educational Systems of the South-Russian Region. Rostov-on-Don, 2006. P. 40 – 41. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.

3. Goryunova L.V. Professional mobility of a specialist as a characteristic of the quality of his professional training. Personality development in educational systems of the South-Russian region. Rostov-on-Don, 2008. P. 262 – 269. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.

4. Zakrevskaya N.G. Conditions for the effectiveness of scientific research and professional mobility of scientists at the University of Physical Education: materials of the final scientific and practical conference of the university faculty for 2009. St. Petersburg, January 1, 2010. St. Petersburg: National State University of Physical Education, Sports and Health named after P.F. Lesgaft, 2010. 115 p. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.

5. Kovtunen L.V., Kalach E.V., Bryukhov E.N. Development of educational and professional motivation as a component of professional mobility of graduates. IV International Penitentiary Forum "Crime, Punishment, Correction": collection of abstracts of speeches and reports of participants, for the 140th anniversary of the penal system of Russia and the 85th anniversary of the Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia: in 10 vol. Ryazan, November 20-22, 2019. Ryazan: Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2019. Vol. 7. P. 294 – 300. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-uchebno-professionalnoy-motivatsii-kak-komponenta-professionalnoy-mobilnosti-vypusknika>.

6. Melnikov Ya.A. Development of professional mobility of future specialists in secondary vocational education. The place and role of interdisciplinary connections between modern psychology and pedagogy: Russian and foreign experience. Krasnodar, 2025. P. 49 – 51. URL: <https://research-journal.org/pedagogy/razvitie-professionalnoj-mobilnosti-budushhix-spezialistov-v-srednem-professionalnom-obrazovanii>.

7. Fugelova T.A. On the relationship between professional self-determination, professional identity, and professional mobility of a specialist. Pedagogical Journal of Bashkortostan. 2011. No. 2 (33). P. 25 – 31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-vzaimosvyazi-professionalnogo-samooopredeleniya-professionalnoy-identichnosti-i-professionalnoy-mobilnosti-lichnost>.

8. Fugelova T.A. From professional culture to professional mobility of a specialist. Engineering education. 2019. No. 25. P. 65 – 73. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-professionalnoy-kultury-k-professionalnoy-mobilnosti-spetsialist>.

9. Fugelova T.A. From the technology of professional development to the professional mobility of the future engineer. Actual problems of development of vertical integration of the education, science and business systems: economic, legal and social aspects: materials of the II International scientific and practical conference. Voronezh, October 23-24, 2014. Voronezh: Voronezh Center for Scientific and Technical Information, 2014. Vol. 3. P. 215 – 220. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=4285932>.

10. Chernykh P.A. Professional mobility of modern youth: features and problems. International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. 2023. No. 1. P. 130 – 138. URL: <https://philarchive.org/archive/CHPMO-1>.

Информация об авторах

Петров М.С., кафедра иностранных языков и профессиональной коммуникации, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, mx_petrov63@bk.ru

Лапшова Е.С., доцент, кафедра иностранных языков и профессиональной коммуникации, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, lapshova.es@ssau.ru

© Петров М.С., Лапшова Е.С., 2025