

Э. Ф. Зеер, М. В. Зиннатова

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Э. Ф. Зеер, М. В. Зиннатова

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ

Учебное пособие

© ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», 2019

ISBN 978-5-8050-0682-2

Екатеринбург
РГППУ
2019

УДК 159.98(075)

ББК Ю98я7-1

347

Авторы: Э. Ф. Зеер (пп. 2.2, 4.3); М. В. Зиннатова (введение, гл. 1, пп. 2.1, 2.3, гл. 3, пп. 4.1, 4.2, заключение, приложение)

Зеер, Эвальд Фридрихович.

347 Психологическое профессиоведение: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, М. В. Зиннатова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 135 с. URL: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0682-2>. Текст: электронный.
ISBN 978-5-8050-0682-2

Рассмотрен инновационный подход к структуре и содержанию психологического профессиоведения как отрасли психологической науки. Дано представление о состоянии психологического профессиоведения в условиях современного общества и реалий профессионального мира.

Пособие адресовано психологам, организационным психологам, психологам профессионального образования, профориентологам, педагогам дополнительного образования, педагогам профессионального обучения.

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Е. С. Набойченко (ФГБОУ ВО «Уральский государственный медицинский университет»); кандидат психологических наук, доцент Е. В. Лебедева (ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

Системные требования: Windows XP/2003; программа для чтения pdf-файлов Adobe Acrobat Reader

Учебное издание

Редактор О. В. Половникова; компьютерная верстка А. В. Кебель

Утверждено постановлением редакционно-издательского совета университета.

Подписано к использованию 14.11.19. Текстовое (символьное) издание (1,43 Мб)

Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11

© ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», 2019

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1. Психологическое профессиоведение: область психологической науки и практики.....	7
1.1. Психологическое профессиоведение: общая характеристика и теоретико-методологические основания.....	7
1.2. Методы исследования в психологическом профессиоведении.....	12
1.2.1. Биографический метод в психологическом профессиоведении.....	15
1.2.2. Метод профессиографии.....	30
Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций.....	38
Глава 2. Профессии: классификации и цифровая трансформация.....	39
2.1. Классификации профессий.....	39
2.2. Психологические характеристики профессионального самоопределения личности.....	44
2.3. Профориентация молодежи в условиях цифровизации и расширяющегося медиaprостранства.....	52
Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций.....	66
Глава 3. Карьера профессионалов в цифровом обществе.....	67
3.1. Поливариативная карьера и транспрофессионализм.....	67
3.2. Ключевые факторы транспрофессиональной карьеры в постиндустриальном обществе.....	72
3.3. Профессиональная транспектива студентов: сущность и направления психолого-педагогического сопровождения.....	80
Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций.....	84
Глава 4. Профессиональное развитие личности.....	85
4.1. Тенденции в профессиональном развитии личности.....	85

4.2. Предупреждение и преодоление деструктивных тенденций профессионального развития личности	88
4.2.1. Психотехнологии профессионального развития личности	88
4.2.2. Коррекция профессионального развития личности	92
4.3. Прогнозирование профессионального будущего	96
Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций	106
Заключение	107
Библиографический список.....	108
Приложение 1. Диагностическая методика «Профессиональная готовность» (А. П. Чернявская).....	117
Приложение 2. Диагностическая методика «Личностная готовность к переменам» («Personal change-readiness survey» (PCRS)) (A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull / Н. А. Бажанова, Г. Л. Бардиер).....	130
Приложение 3. Тест жизнестойкости (Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова)	133

Введение

Психологическое профессиоведение – отрасль психологической науки и практики, изучающая профессиональное (транспрофессиональное) пространство личности.

Истоки психологического профессиоведения как отрасли психологической науки лежат в психологии труда, психологии профессий, психологии профессионального развития, профориентологии, психологии карьеры. Однако специфика новой области психологического знания заключается в изучении профессионального пространства субъектной личности с учетом современных социальных и экономических тенденций общественной жизни.

Переход к цифровому обществу, развитие технологий, доминирование медиапространства в построении субъективной картины мира человека, усложнение и интенсификация требований профессий к личности породили острую необходимость пересмотра содержания и подходов к исследованию профессионального пространства работника: выбора профессий, деструктивных и конструктивных тенденций роста квалификации, психологической коррекции и реабилитации в ходе адаптации и карьерного становления. Возникла потребность в учете современных факторов профессионального развития и карьерного продвижения в исследовании профессиональной мобильности и устойчивости к неопределенности в зависимости от потенциала личности, во включении в научный обиход понятий транспрофессионализма личности, транспрофессиональной карьеры, трансфессий.

В данном пособии представлены теоретико-методологические основания психологического профессиоведения; рассмотрены методы исследования с акцентом на биографический метод, в том числе на событийный подход к анализу профессиональной биографии субъекта, и метод профессиографирования; приведены научные взгляды на классификацию профессий, включая «Атлас новых профессий»; сделан анализ карьеры профессионалов в постиндустриальном обществе. Также постулируются идеи транспрофессиональной (поливариативной) карьеры и транспрофессионализма; выявлены ключевые факторы, определяющие их формирование; рассмотрено профессиональное развитие личности с акцентом на регрессивные (деструктивные) тенденции; названы направления психологической помощи личности в процессе профессионального развития и предложены психотехнологии, методы и техники его коррекции.

От специалистов современной системы образования требуются знания и умения в области профессионального развития личности, профессиональной ориентации, профессионального консультирования для поддержки и сопровождения профессионального самоопределения учащихся (профессиональные стандарты «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения»). Так, в профессиональном стандарте 01.004 «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н) указано, что работникам системы профессионального образования (возможные названия должностей: преподаватель, мастер производственного обучения, методист, доцент, старший преподаватель, ассистент) для овладения трудовыми функциями информирования и консультирования школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора, проведения практикоориентированных профориентационных мероприятий необходимы знания основ психологии труда, профессионаведения и профессиографии.

Таким образом, теоретический материал, представленный в учебном пособии, носит актуальный характер, а овладение им способствует развитию трудовых функций педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.

Предлагаемые задания для самостоятельной работы сформулированы с опорой на требования профессиональных стандартов «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (код 01.003), «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (код 01.004), «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» (код 03.015) и направлены на формирование знаний и умений, включенных в трудовые функции.

Глава 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЕ: ОБЛАСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

1.1. Психологическое профессиоведение: общая характеристика и теоретико-методологические основания

Ранее определение психологического профессиоведения гласило, что это направление психологии труда, в котором разрабатываются теоретико-методологические подходы, принципы и технологии, методы изучения конкретных профессий, а также проводятся исследования по их классификации. В этом смысле психологическое профессиоведение синонимизируется с психологией профессий (по О. Г. Носковой) [22].

Современное психологическое профессиоведение выходит за рамки конкретных профессий, акцентируя внимание на трансфессиях и транспрофессионализме, многофункциональности специалистов.

Психологическое профессиоведение – это область психологической науки и практики, изучающая профессиональное пространство субъектной личности, психологические механизмы и закономерности его освоения и эффективной самореализации в нем, а также психологическое сопровождение данных процессов. Зарождается на стыке психологии профессий, психологии профессионального развития, психологии карьеры.

Объект исследования психологического профессиоведения: профессиональное (транспрофессиональное) пространство субъектной личности.

Предмет исследования: психологическое содержание профессий, тенденции и психологическое сопровождение профессионального развития и карьерного становления, формирование транспрофессиональной личности и транспрофессиональной карьеры.

Основные направления исследований психологического профессиоведения:

- 1) требования профессионального пространства к личности / требования личности к профессиональному пространству;
- 2) выбор профессии в современном обществе;
- 3) деструктивные и конструктивные тенденции профессионального развития личности;
- 4) психологическая коррекция и психологическая реабилитация в ходе профессионального развития и карьерного становления личности в профессии;

5) учет современных факторов профессионального развития и карьерного становления личности;

6) транспрофессионализм личности, транспрофессиональная карьера, трансфессия.

Основными функциями психолога-профессиоведа являются: диагностическая, прогностическая, консультативная, коррекционно-реабилитационная, профессиографическая, исследовательская.

Основными видами его деятельности выступают следующие [63, с. 10–11]:

- *профессиональное консультирование*, т. е. оказание помощи индивиду в самопознании, адекватной самооценке при выборе профессии, адаптации к реальным жизненным условиям, проектировании жизненного пути и сопровождении профессиональной карьеры, преодолении кризисных ситуаций и профессиональных деформаций, а также в достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту, самоактуализации и саморазвитию;

- *психологическая профилактика*, направленная на предупреждение негативных явлений, связанных с длительным выполнением профессиональной деятельности, на создание благоприятного психологического климата и предупреждение конфликтов;

- *профдиагностика*, позволяющая определить профессиональную пригодность, психологическое здоровье, профессионально важные качества и деформации, функциональные состояния и работоспособность;

- *психологическая поддержка и помощь* лицам, переживающим кризисы профессионального развития (безработным, мигрантам, людям с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья), для обеспечения профессионального сохранения;

- *психологическое сопровождение* профессионального образования, профессиональной карьеры, коррекция деструктивных тенденций профессиональной жизни;

- *мониторинг профессионального развития*, включающий создание базы данных и рекомендации по отбору, аттестации, расстановке, перемещению и оптимальному использованию кадров;

- *психологическая реабилитация и личностно ориентированная терапия*;

- *разработка профессиограмм и моделей специалистов*;

- *психологическое просвещение*.

Новизна предлагаемого в данном учебном пособии подхода к структуре и содержанию психологического профессиоведения бесспорна.

1. Учтено современное состояние развития общества и технологий (цифровизация пространства).

2. Указаны возможности событийного подхода к анализу профессиональной биографии субъекта.

3. Включены методы исследования транспрофессиональной карьеры и транспрофессионализма личности, регрессивных тенденций ее профессионального развития.

4. Предложен авторский подход к содержанию психологической коррекции профессионального развития личности.

В истории развития психологического профессиоведения можно выделить четыре этапа.

I. Психотехнический этап. Психотехника – отрасль психологической науки, получившая распространение в начале XX в. (1910–1930-е гг.). Термин «психотехника» предложил в 1903 г. немецкий психолог В. Штерн, а в 1908 г. его соотечественник Г. Мюнстерберг определил содержание и методы психотехники как науки. В ее рамках решались вопросы профессионального отбора, профессиональной пригодности, профессионального обучения и профессионального консультирования, рационализации труда, борьбы с производственным травматизмом и несчастными случаями на производстве.

Широкое распространение в психотехнике получило тестирование как метод психологической диагностики с целью профессионального отбора кадров. После принятия 04.07.1936 г. Постановления ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпросов», запрещающего использование тестов, а также после физического уничтожения одного из создателей российской психотехники и промышленной психологии И. Н. Шпильрейна развитие психотехнических исследований в психотехнике было существенно ограничено. Впоследствии и она сама прекратила существование как самостоятельная научная отрасль, став частью прикладной психологии.

II. Развитие в рамках психологии труда. Психология труда – раздел психологии, изучающий психологические особенности трудовой деятельности человека. Как самостоятельная научная отрасль она оформилась в середине XX в. Большой вклад в ее развитие внесли психотехнические разработки, главным объектом которых в 1960-х гг. была личность работника (его мотивация, организация трудового процесса, управление трудовой деятель-

ностью) и концепция научной организации труда (НОТ). В 70-е гг. XX в. начались активные разработки методологии психологии труда (В. А. Бодров, Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, В. Ф. Рубахин, В. Д. Шадриков и др.).

На сегодняшний день развитие психологии труда продолжается. Направления современных исследований: профессиональный отбор, проектирование программ профессионального обучения и профессиональной переподготовки, профессиональное поведение, психологические особенности труда субъектов в новых видах профессиональной деятельности.

III. Развитие в рамках психологии профессий. *Психология профессий* – отрасль прикладной психологии, изучающая особенности взаимодействия человека и профессии в рамках профессионального становления личности. В центре ее внимания – закономерности формирования профессиональных намерений, механизмы выбора и овладения профессией, процессы становления и развития профессионала, динамика профессиональных кризисов и деструкций личности.

Как самостоятельная наука психология профессий оформилась сначала в США – в 1970-х гг., а затем в России – к началу 1990-х гг. Ее становление связано с именами Е. Борнеманна, Дж. О. Крайтса, К. Сайферта, Д. Сьюпера, Е. Улиха, А. Хасса и др. В России большой вклад в развитие профессиональной психологии внесли К. М. Гуревич, Ю. М. Забродин, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, К. К. Платонов, Н. С. Пряжников, С. Н. Чистякова, В. Д. Шадриков и др. Позднее психология профессий стала основой для выделения *психологии профессионального развития* (Э. Ф. Зеер) – отдельной области знания профессиональной психологии.

IV. Выделение психологического профессиоведения в самостоятельную область научных и прикладных исследований. Становление психологического профессиоведения было обусловлено ходом развития психологии труда, психологии профессий, психологии профессионального развития, профориентологии, психологии карьеры. Объектом исследования психологического профессиоведения явилось профессиональное (транспрофессиональное) пространство субъектной личности. Значительный вклад в оформление данной отрасли психологии в 2000-х гг. внесли труды В. А. Бодрова, О. И. Дубровиной, Э. Ф. Зеера, Ю. Т. Новикова.

Из представленного обзора следует, что психологическое профессиоведение самостоятельно развивается примерно последние 15–20 лет.

Теоретико-методологическими основаниями психологического профессиоведения являются:

- принцип системности;
- субъектный подход;
- концепция профессионального становления.

Принцип системности (В. А. Барабанщиков, И. В. Блауберг, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, Э. Г. Юдин и др.) основан на рассмотрении любого феномена, процесса как системы, состоящей из множества элементов, каждый из которых обладает определенными свойствами. Данные элементы вступают в структурно-функциональные связи и в совокупности создают качественно своеобразные свойства системы, не сводимые к свойствам отдельных ее элементов. Система характеризуется стабильностью, ею можно управлять. Рассмотрение объекта психологического профессиоведения с точки зрения данного принципа подразумевает анализ профессионального (трансфессионального) пространства личности как системы, обладающей уникальными характеристиками, образуемыми ее частными элементами (явлениями, процессами), имеющей уровневую структуру, управляемую / самоуправляемую и стабильную.

Системный подход соотносится с *принципом развития* (Л. И. Анцыферова, Л. И. Божович, А. Н. Леонтьев и др.), поскольку системы существуют только в развитии. Под развитием в широком смысле понимается изменение или функционирование системы, сопровождающееся появлением качественных новообразований [44, с. 277]. Профессиональное (трансфессиональное) пространство и его составляющие характеризуются необратимостью (невозможно возвращение на исходный уровень; полное восстановление того, что было), неравномерностью (количественные изменения накапливаются в течение длительного времени и обуславливают скачкообразные качественные изменения), способностью включения как процессов прогресса, так и регресса (выбор одного вектора развития влечет нереализованность в других направлениях).

Субъектный подход (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Узнадзе и др.) подразумевает рассмотрение любой деятельности и психических процессов неразрывно с тем, кому они принадлежат – с субъектом. Человек как субъект активен в построении своей жизни. Он самосовершенствуется, управляет собой и использует собственные ресурсы в данных процессах.

Согласно субъектному подходу и идее И. А. Мироненко, заключающейся в том, что «личность непременно обладает субъектностью, а субъект-

ность – атрибут личности» [59, с. 13], анализ процессов и явлений профессионального и трансфессионального пространства (построение карьеры, коррекция профессионального развития, освоение профессии, формирование профессиональной многомерности, транспрофессионализма) в психологическом профессиоведении производится с позиции «субъектной личности» [59, с. 5] как активной и саморегулирующейся.

Концепция профессионального становления личности (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Н. С. Пряжников, Д. Сьюпер, Р. Хейгвигхерст и др.) заключается в том, что, выбирая и осваивая профессию, личность изменяется: обогащается ее направленность, расширяются опыт и компетенции, развиваются профессионально значимые качества. Профессиональное становление личности сопровождается кризисами, конфликтами и деструктивными изменениями. Темп и траектория этого процесса детерминируются биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами. Профессиональное становление личности связано с ее психическим и физическим развитием, охватывает весь онтогенез человека.

1.2. Методы исследования в психологическом профессиоведении

При рассмотрении методов, применяемых в психологическом профессиоведении в исследовательских целях, следует опираться на традиционную классификацию, предложенную Б. Г. Ананьевым [2].

1. *Организационные методы* – методы, которые применяются на протяжении всего исследования, подчинены его организации и планированию. Они представляют собой различные организационно-исследовательские подходы:

- сравнительный;
- лонгитюдный;
- комплексный.

2. *Эмпирические методы* – способы получения новых данных, накопления фактов. Их отличает большое разнообразие:

- анализ документации (с целью выявления особенностей профессиональной деятельности ознакомление с монографиями, научными статьями, руководствами, инструкциями);

- опрос (с помощью анкетирования / беседы, однако человек не всегда может охарактеризовать, осознать характер своих действий на производстве);
- наблюдение (за ходом рабочего процесса, поведением специалиста, оперированием орудиями, материалами, общением во время работы);
- самонаблюдение и самоотчет (с целью обнаружить специфические трудности и особенности овладения профессией; невозможны при низком уровне интеллектуального развития);
- эксперимент (для проверки правильности составленной психограммы; мешает неподконтрольность ряда факторов, т. е. неучитываемые переменные):
 - личностный (для оценки свойств, отношений, качеств личности, эксплуатируемых профессий);
 - алгоритмический (для упорядочения информации, полученной предыдущими методами, а также для количественной оценки алгоритма (измерение выраженности различных показателей)).

3. Методы обработки данных:

- генетический;
- структурный.

4. Методы интерпретации:

- количественный;
- качественный.

При выборе методов исследования в области психологического профессиоведения необходимо не только опираться на проблемное поле, но и учитывать особенности каждого из них. Рассмотрим достоинства и недостатки распространенных исследовательских методов (табл. 1).

Таблица 1

Особенности некоторых исследовательских методов

Достоинство	Недостаток
1	2
Эксперимент	
1. Возможность специально вызвать какой-либо психологический процесс и проследить зависимость психических явлений от изменяющихся условий 2. Специальная организация ситуаций исследования	1. Сложность организации эксперимента в том, чтобы испытуемый не подозревал о своем участии в нем 2. Часто жесткие контролируемые условия, которые не допускают случайных происшествий, а ведь психика обладает свойством спонтанности

1	2
<p>3. Получение объективных данных, подтверждаемых в ходе опытно-поисковой деятельности</p> <p>4. Целенаправленная смена условий протекания психических процессов</p> <p>5. Участие большого количества испытуемых, следовательно, получение более объективных данных</p> <p>6. Возможность выбрать момент начала события</p> <p>7. Допустимость повторения исследования в аналогичных условиях</p>	<p>3. Необходимость высокой квалификации и опыта диагностирования экспериментатора</p> <p>4. Большой объем организационной работы</p> <p>5. Недостаточность только лишь экспериментальной работы, поскольку психика слишком сложна и уникальна</p>
<i>Беседа</i>	
<p>1. Возможность скорректировать ход взаимодействия</p> <p>2. Случай использовать личностные особенности исследователя (харизма, умение вызвать симпатию)</p> <p>3. Выстраивание субъект-субъектных отношений</p> <p>4. Ориентированное использование других методов, например, наблюдения</p> <p>5. Дополнительное средство при применении других исследовательских методов</p> <p>6. Учет информации из иных источников (коллеги, родственники и т. п.)</p>	<p>1. Субъективность (зависимость от личности и опыта диагноста)</p> <p>2. Оформление результатов представлены в качественном виде, из-за чего возможно снижение их объективности</p> <p>3. Невозможность раскрыть внутренний мир человека, особенно в начале беседы, когда нет контакта, доверия</p> <p>4. Соккрытие испытуемым истинной информации, мотивов</p>
<i>Опрос</i>	
<p>1. Получение информации непосредственно о личности, ее психических процессах</p> <p>2. Возможность применения дополнительных методов: беседы, наблюдения</p> <p>3. Проведение в групповой форме или индивидуально</p> <p>4. Возможность использования компьютерной диагностики и обработки данных</p> <p>5. Субъективность анкеты</p>	<p>1. Отсутствие в опросниках, особенно в отечественных разработках, валидности и надежности</p> <p>2. Искажение результатов при групповой форме работы</p> <p>3. Сложность применения для людей с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>4. Риск неадекватного понимания вопросов испытуемыми с ограниченными возможностями здоровья</p>

1	2
<i>Тестирование</i>	
1. Объективность метода 2. Представление результатов в количественном виде 3. Возможность проведения в групповой форме 4. Стандартизация условий и результатов 5. Оперативность и экономичность 6. Вероятность компьютерной диагностики 7. Параллельное использование с проективными методами, беседой, интервью	1. «Обезличивание» испытуемого, отсутствие возможности «отходить» от инструкций 2. Стрессогенность 3. Невозможность применения к творческой конструктивной деятельности 4. Отсутствие доверительной обстановки 5. Сложность использования для людей с ограниченными возможностями здоровья
<i>Анализ продуктов деятельности</i>	
1. Обращение к психологическому и психическому миру человека 2. Возможность проанализировать по предыдущему материалу учебную, досуговую, трудовую деятельность 3. Комбинирование с другими методами, например, экспериментом 4. Отсутствие требований по времени, вероятность проведения в группах 5. Возможность неоднократного повторения для выяснения того, насколько закономерен изучаемый феномен 6. Сохранение естественности в проявлении психических особенностей	1. Субъективность, отсутствие стандартизированных методов оценки 2. Необходимость дополнительных методов исследования: тестирования, опроса 3. Наличие специально разработанных схем анализа для обработки полученных данных

Особо следует отметить специфические методы исследования психологического профессиоведения, речь о которых пойдет ниже.

1.2.1. Биографический метод в психологическом профессиоведении

Биографический метод – метод исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности, в том числе профессионального.

Биография (история жизни) всегда была распространенным, хотя теоретически недостаточно обоснованным методом исследования в истории науки и искусства.

В XIX в. биографический метод был востребован преимущественно в исторических исследованиях, хотя известны и биографические социальные

труды 1-й четверти XX в. (изучение субъективной стороны социальных процессов). Также в начале XX в. он становится излюбленным жанром герменевтики (искусство и теория истолкования текстов) и психоанализа (разработка З. Фрейда для лечения неврозов в конце 90-х гг. XIX в.). В Европе его возникновение обычно связывают с именем Ш. Бюлер, предложившей и активно использовавшей анализ дневников и автобиографий для исследования развития личности на протяжении жизни. Впоследствии биографический метод разрабатывает Н. А. Рыбников (1920–30-е гг.) в школе Б. Г. Ананьева, а систематизацию его приемов дает Н. А. Логинова (1970–80-е гг.).

Биографический метод включает несколько основных подходов:

- *событийно-биографический* (анализ актуальных, предполагаемых в будущем событий);
- *автобиографический*;
- *свидетельства очевидцев* (опрос близких людей, воспоминания современников);
- *изучение документов* (личные дневники, переписка);
- *каузометрия* (описание прошедших и предполагаемых в будущем этапов жизни);
- *анализ продуктов творческой деятельности* (открытия, достижения, литературное творчество);
- *клинический анамнез* (способность индивида справляться с эмоциями, стрессом, конфликтами, сложными ситуациями).

Биографический метод широко используется в профессиональной диагностике в разных целях:

- а) определение уровня профессионализма человека;
- б) выявление его соответствия требованиям профессии;
- в) установление соответствия профессиональным запросам;
- г) выявление потенциальных профессиональных возможностей;
- д) помощь в использовании профессиональных возможностей для эффективного выполнения служебной деятельности.

Диагностические задачи в рамках психологического профессиоветования и их разрешение выглядят следующим образом.

1. Анализ объективного состава профессии (наблюдение за реальным процессом труда, проектировка профессии, построение профессиограммы профессии и т. д.).

2. Изучение того, как изменяется психика человека в ходе выполнения профессиональной деятельности (составление психологического порт-

рета представителя определенной профессии, анализ и самоанализ профессиональной биографии, определение насыщенности отдельных этапов жизни благодаря значимым профессиональным событиям, переживаниям и т. д.).

Таким образом, биографический метод востребован не только в целях диагностики, но и в качестве эффективного метода индивидуального мотивирования жизненной и профессиональной активности людей.

Возможности использования биографического метода в психологическом профессиоведении безграничны.

Назовем только основные формы применения.

Анализ событий недавнего прошлого. Данный подход имеет непосредственное отношение к биографическому методу, однако его возникновение и развитие осуществлялось фактически независимо, как правило, в ходе исследования психологического стресса.

Впервые оценка взаимосвязи между недавними существенными жизненными изменениями и состояниями здоровья была дана с помощью методики «*Опросник недавнего опыта*» (Т. Holmes, R. Rahe, 1976). Эта так называемая шкала социальной приспособляемости содержит перечень 43 жизненных изменений (событий) в сфере здоровья, работы, семьи, личной жизни, финансов, например, повышение по службе, примирение после крупной ссоры, конфликты с начальством, рождение ребенка, изменение привычек и пр.

Испытуемые оценивают события в баллах соответственно уровню стрессогенности событий. Общая сумма в 10 баллов – показатель выраженности жизненного стресса, ведь, по мнению авторов, все события влияют на адаптивные возможности человека путем психофизиологической активации (выброс адреналина).

Другой методикой, применяемой с целью анализа событий недавнего прошлого, является «*Шкала исследования жизненного опыта*» (L. G. Sargason, J. H. Jonson, M. Siegel, 1978). Из списка 57 событий испытуемый выбирает те, которые произошли в его жизни в течение прошлого года, оценивает их желательность и исход (в баллах).

В нашей стране наиболее широкую известность получил *метод каузометрии* (Е. И. Головаха, А. А. Кроник [20]). Испытуемые выдвигают 15 значимых событий и проводят между ними причинный и целевой анализ связей. Каузометрия позволяет сделать выводы о возможных деформациях картины жизненного пути, о масштабности, осмысленности и реализован-

ности замыслов, об особенностях стиля жизни и удовлетворенности человека своим прошлым, настоящим и будущим.

Исследование внутренней картины жизнедеятельности по результатам художественного творчества. Анализ научного творчества также может быть полезен для лучшего понимания человека, так как личностные особенности проявляются в процессе создания творческого продукта в стиле, в специфике изложения (А. Я. Зись, 1988). Однако только результаты художественного творчества позволяют увидеть личность в ее целостности, понять жизненные переживания, особенности осмысления событий. Художественное творчество воплощает ценностную деятельность, а научное – познавательную, поэтому именно анализ картины жизнедеятельности персонажей художественных произведений позволяет «переводить» эти самые художественные произведения на научно-психологический язык.

В данном подходе анализируются автопортреты, автобиографические романы, повести, рассказы, поэтическая лирика и музыкальные произведения, посвященные конкретным событиям из жизни авторов.

Психологическая автобиография – это совокупность приемов получения сведений о важнейших событиях (переживаниях), связанных с наиболее значимыми сферами жизни.

Отечественными психологами Л. Ф. Бурлачуком и Е. Ю. Коржовой [11] разработана методика «*Психологическая автобиография*». П. Ржичан (1983) для конструирования картины жизненного пути и диагностики антиципации предлагает методику «*Автопортрет*». Х. Лейнер (1970) активно использует «*Методы управляемой фантазии*». Они предусматривают вживание в свой воображаемый образ в старости с подведением итогов прошлой жизни или ускорение во времени, когда испытуемый представляет себя старше на 5–10 лет. Экспериментатор регистрирует эти представления и стимулирует процесс фантазирования.

Биографический метод основан на использовании *метода контент-анализа* как приема качественной обработки данных. В психологическом профессиональном исследовании это позволяет получить информацию о зарождении профессиональных намерений и факторах выбора профессии, трудностях и специфике профессионального образования, траекториях и плане карьеры, кризисах профессионального становления личности, событиях учебно-профессиональной и профессиональной жизни, особенностях их проживания.

Событийный подход к профессиональной биографии субъекта бывает двух видов:

- субъектный;
- событийно-биографический (принцип событийности).

1. Субъектный подход. Становление и развитие категории «субъект» в отечественной психологии связано с работами К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, С. Л. Рубинштейна, В. В. Селиванова, Е. А. Сергиенко, Г. И. Челпанова и др. Среди качеств, присущих субъекту, значится способность к самодетерминации, самоопределению, самосовершенствованию, саморазвитию и т. п. Главной характеристикой субъекта выступает активность, а одной из форм активного отношения к действительности – деятельность.

Согласно субъектному подходу, субъект профессионального пути осуществляет постановку задач, планирование и организацию собственного профессионального развития, профессиональной жизни в целом.

2. Событийно-биографический подход. Основной единицей анализа событийно-биографического подхода является событие. По мнению сторонников данного подхода, именно способ переживания событий и определяет психологическую судьбу личности.

В широком понимании слова событие – то, что произошло; то или иное важное явление, факт общественной, личной жизни [64, с. 740]. С точки зрения психологии, событие – это жизненное изменение, оцениваемое человеком как значимое для его развития и активно включенное в межсобытийные связи. Событие становится способом создания условий, которые максимально повышают вероятность появления индивидуальных траекторий развития.

В психологии исследованию понятия «событие» посвящено значительное количество работ (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, В. И. Ковалев, Е. Ю. Коржова, Н. А. Логинова, С. Л. Рубинштейн, Ш. Бюлер и др.). Большой частью жизненные события рассматриваются в них как события жизненного пути личности. Например, К. В. Карпинский определяет их как историю становления личности в определенном обществе, которая отражает, воплощает и индивидуализирует в себе закономерности общественного образа жизни [28, с. 3]. В рамках данной концепции событие выступает одновременно и как молярная единица жизненного пути, и как некоторое изменение (внешнее или внутреннее), затрагивающее в той или иной степени жизнь человека. Ш. Бюлер, с именем которой связано зарождение со-

бытийного подхода в исследовании жизненного пути, понимает событие, его элементарную структурно-функциональную единицу как «единичное изменение, происходящее в обстоятельствах жизни человека» [28, с. 87].

Критерием события, по мнению С. Л. Рубинштейна, является его судьбоносность, т. е. способность зримо влиять на жизненный путь личности. «В ходе индивидуальной истории бывают и свои “события” – узловыe моменты и поворотные этапы жизненного пути индивида, когда с принятием того или иного решения на более или менее длительный период определяется жизненный путь человека» [74, с. 248]. Автор различает события внешние и внутренние. Внешние события, преломляясь через внутренние условия (внутренний мир личности), превращаются в переживания – внутренние события. Внутренние события-переживания побуждают личность совершать поступки, которые изменяют жизненный путь и становятся его поворотными пунктами – внешними событиями.

Б. Г. Ананьев рассматривает концепт «событие» несколько шире, чем С. Л. Рубинштейн. Существенные сдвиги, способные влиять на жизненный путь во внешнем или внутреннем мире, он определяет как значимые жизненные события. В то же время в работах ученого и его последователей сохраняется тенденция употреблять термин «событие» в смысле «значимое событие». С точки зрения Б. Г. Ананьева, события являются универсальными составляющими субъективной картины жизненного пути: из них сплетается реальная человеческая жизнь. Значимые жизненные события делят жизнь на дискретные отрезки биографического времени, каждое датирует собой начало и конец временного периода, создавая таким образом внутреннюю периодизацию индивидуального жизненного пути личности [2, с. 232]. Аналогичной позиции придерживаются в своих трудах и другие исследователи. В частности Е. Ю. Коржова определяет события как изменения, приводящие к существенным трансформациям, «к своеобразному новому “рождению личности”» [41, с. 535–537].

Более широкое понимание можно встретить в исследованиях Е. И. Головахи и А. А. Кроника, относящих к событию любое объективное изменение в жизни, поведении и внутреннем мире человека. Они полагают, что каждое событие состоит из двух «частных» событий (события «начала» и события «окончания»), являющихся «элементарными событиями», образующими «составное событие» [20]. Д. Магнуссон называет событиями «специфические части общей ситуации, которые могут быть определены в терминах “причина” и “результат” (т. е. того, что человек говорит или делает

в ответ на непосредственно предшествующее действие другого человека или изменение физической и / или биологической среды)» [71, с. 54].

Р. Р. Попова понимает событие как «значимое для субъекта изменение в окружающей действительности, в его поведении и внутреннем мире. Граница события определяется полнотой отражения этих изменений в психике субъекта. Событие характеризуется не только значимостью изменений, но и наличием их пространственно-временной локализации. Событие можно рассматривать как структурный компонент ситуации, при этом в понятии “ситуация” отражается все богатство взаимодействий субъекта и среды, а в понятии “событие” отражается значимость изменений, возникающих в процессе этого взаимодействия» [69, с. 293].

Подчеркивая темпоральный аспект категории «событие», К. Муздыбаев отмечает: «События в той или иной мере организованы, упорядочены и взаимосвязаны вдоль оси времени. Временное отношение последовательности (прошлое – настоящее – будущее) является издавна весьма значимым ориентиром» [60, с. 53–54]. Событие, выступая компонентом временной перспективы, в исследованиях, посвященных психологическому времени, приобретает роль точки соединения особенностей личности и внешней реальности.

Наряду с понятием «событие» в исследованиях употребляется понятие «ситуация». Одни авторы рассматривают их как синонимы (Л. Ф. Бурлачук, Х. В. Гаспарян, С. С. Гончарова, Е. Ю. Коржова), другие же определяют событие структурным элементом ситуации (Б. Ф. Ломов, С. В. Ковалев, С. А. Трифонова, А. В. Филиппов и др.).

В частности Л. Ф. Бурлачук и Е. Ю. Коржова понимают ситуацию как систему «субъективных и объективных элементов, объединяющихся в деятельности субъекта... К субъективным элементам относятся межличностные отношения, социально-психологический климат, групповые нормы, ценности, стереотипы сознания» [11, с. 8].

По мнению С. В. Ковалева и А. В. Филиппова, ситуация является «субъективной, личностно и деятельностно опосредуемой концептуализацией объективных взаимодействий человека со средой его жизнедеятельности» [38, с. 15].

Понятия «ситуация» и «событие» имеют ряд общих характеристик [69]:

- не существует вне субъекта;
- несут в себе аспект изменения;
- имеют пространственно-временную локализацию.

Тем не менее, между ними существуют и отличия, подробно изучаемые, например, в психосемантике. Так, в лингвистических исследованиях ситуация связывается с процессом, а событие – с изменением / результатом. В этой связи можно сделать вывод, что в ситуации отражается все богатство взаимодействий субъекта и среды в течение времени существования ситуации, тогда как в событии – значимость изменений, получаемых в результате этого взаимодействия. Поскольку изменения в ситуации – это изменения в ее составляющих (в среде, в субъекте, во взаимодействии), то при особой их значимости для субъекта они выступают как события. Соответственно эти события можно рассматривать как структурные компоненты ситуации (Б. Ф. Ломов, С. В. Ковалев, С. А. Трифонова, А. В. Филиппов и др.) [69].

Таким образом, принцип событийности предполагает, что процесс и содержание профессионального развития обладают следующими характеристиками [76]:

а) личностная значимость для человека какого-либо явления, дела, чьего-то поступка, поведения, действия в отношении профессиональной деятельности;

б) влияние какого-то факта, явления профессиональной жизни на эмоциональную сферу личности, способность задеть за живое, оставить след в памяти, возможно, даже в биографии;

в) внутренняя диалогичность факта, явления, поступка, затронувшая ценностно-смысловую, нравственную сферу личности и повлекшая за собой необходимость принять решение, сделать выбор на основе моральных принципов, причем, не слепо следуя известным истинам, а лишь осознав, пережив и приняв их самостоятельно в свой внутренний мир как своеобразный нравственный ориентир в профессиональной деятельности;

г) утверждение в профессиональной деятельности достоинств личности, ее самооценности;

д) своеобразный «духовно-нравственный катарсис», произошедший благодаря контакту с эстетическим предметом либо объектом, представляющим собой нравственную ценность;

е) достижение субъектом значимого для него профессионального и личностного результата, успеха в какой-либо области профессиональной деятельности, т. е. все то, где человек добился успеха самостоятельно или при помощи и поддержке кого-либо.

Профессиональная биография – это описание субъектом собственной профессиональной жизни, для которой характерно проявление таких особых индивидуальных способностей, как способность организовывать свое время, программировать будущую профессиональную деятельность, предвидеть ее события, устанавливать оптимальные для себя режимы активности и пассивности, определять ритмы деятельности.

Весьма значимыми при изучении профессиональной биографии являются исследования, использующие методы психобиографического анализа для определения влияния событий профессиональной жизни человека на его дальнейшее становление и развитие. К их числу относятся:

- *биографический метод*;
- *событийно-биографический подход*.

Биографический метод базируется на рассмотрении человека в историческом ракурсе и перспектив развития его индивидуального бытия, на анализе взаимоотношений со значимыми другими. Данный метод направлен на реконструкцию жизненных программ и сценариев развития субъекта, пространственно-временной организации его жизни.

В психологии биографический метод понимается как совокупность способов исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности. Ранее в их число включали анализ актуальных и предполагаемых в будущем событий (метод будущей автобиографии, метод управляемой фантазии, график жизни, каузометрия), а также исследования круга общения. Современные биографические методы основаны на изучении личности как в контексте истории, так и перспектив ее индивидуального бытия, и взаимоотношений со значимыми другими. Направлены они на реконструкцию жизненных программ и сценариев развития личности, пространственно-временную организацию ее деловой, семейной, духовной жизни, создание природной и социальной среды. Решают эти задачи автобиографические методики (опросники, интервью, тесты, спонтанные и спровоцированные автобиографии); свидетельства очевидцев (опрос близких людей, воспоминания современников); изучение продуктов деятельности (контент-анализ дневников и писем, построение кривых продуктивности и диаграмм жизненных измерений) [78, с. 342].

На сегодняшний день биографический метод является одним из основных при реализации событийного подхода к анализу профессиональной биографии субъекта. Он имеет несомненную коммуникативную, диагности-

ческую и коррекционную ценность, так как его задача – дать человеку возможность осознать, как прошлые события в его профессиональной жизни определили профессиональное настоящее и продолжают на него влиять.

Источников получения биографических данных несколько:

- *официальные биографические документы* (характеристики, автобиографии и др.);
- *практические результаты деятельности* (активность в общественной работе, успешность в выполнении различных нормативов и заданий и т. п.);
- *автобиографические данные* (автобиография, биографическая анкета, беседа).

Событийно-биографический подход начал формироваться с 70-х гг. XX в. В его русле ведутся исследования личности и ее патологий. Подход подчеркивает уникальность жизненного пути каждого человека, а также необходимость превращения психологии развития личности в психологию жизненного пути.

Основой его периодизации могут стать конкретные жизненные (биографические) события, в которых социальные явления, с одной стороны, и психофизиологические процессы, с другой, переживаются личностью. Способ переживания событий и определяет психологическую судьбу личности.

Теоретико-методологическая база данной концепции была заложена Б. Г. Ананьевым и С. Л. Рубинштейном. Последний, в частности, подчеркивал необходимость изучения конкретной личности в конкретной ситуации, особенно при изучении высших, наиболее сложных личностных проявлений.

Реализуется событийно-биографический подход представителями разных школ и направлений. Согласно биодромальной теории личности (Р. Лернер, П. Ржичан, Дж. Тьюбмен), главными чертами любой из теорий развития человека являются мультидисциплинарность, признание разнонаправленности и прерывности жизненного пути. Причем биодромальная теория личности рассматривает как прошлое, так и будущее человека на протяжении всей его жизни. В психоаналитических исследованиях большое внимание уделяется событиям детства (М. Рофф, З. Фрейд и др.).

В отечественной психологии данные вопросы изучаются в рамках направления, развиваемого С. Л. Рубинштейном, Б. Г. Ананьевым, их сотрудниками и учениками. Ими разработан подход к личности как к субъекту жизненного пути. Акмесобытийный подход (А. А. Бодалев, А. А. Деркач и др.) говорит о том, что любое событие с позитивной или негативной эмо-

циональной окраской способно привести к изменениям в личностной сфере человека. В соответствии с этим на жизненном пути личности ставится проблема высших достижений – акме, а само понятие «акме» связывается с качеством субъекта жизни.

Каузометрическая концепция психологического времени, разработанная Е. И. Головахой и А. А. Кроником, может быть по праву отнесена к психобиографическому, или «событийному» подходу, поскольку исследование жизненного пути человека основано на построении им самим (по особой каузометрической методике) субъективной картины причинно-следственных связей между событиями жизни [47]. Положения причинно-целевой концепции можно определить следующим образом. Психологическое время формируется на основании переживания личностью детерминационных связей между знаменательными событиями. Специфика детерминации человеческой жизни заключается в том, что, наряду с причинной обусловленностью последующих событий предшествующими (детерминация прошлым), имеет место и детерминация будущим, т. е. целями и предполагаемыми результатами жизнедеятельности. Такого рода причинно-целевые связи являются, согласно предлагаемой концепции, единицами анализа психологического времени личности.

В рамках причинно-целевой концепции проблема взаимосвязи прошлого, настоящего и будущего находит следующее решение:

- психологическое прошлое определяется совокупностью так называемых реализованных связей, которые соединяют между собой события хронологического прошлого;
- психологическое настоящее включает в себя актуальные связи, т. е. те связи, реализация которых уже началась, но еще не завершилась, и которые соединяют между собой события хронологического прошлого, с одной стороны, и будущего, с другой;
- психологическое будущее составляют потенциальные связи, реализация которых еще не началась, поскольку они соединяют между собой предполагаемые события хронологического будущего.

Пережитые и осознанные детерминационные (причинные и целевые) связи между событиями жизни полагаются авторами как единицы анализа психологического времени [47]. В рамках причинно-целевой концепции психологического времени рассматриваются феномены многомерности, нелинейности, обратимости, прерывности времени. Авторы описывают также

феномен парциального настоящего, раскрывающий несостоятельность квантового подхода к рассмотрению человеческого событийного времени. На их взгляд, события не следуют друг за другом по порядку: события настоящего перемежаются с событиями «ненастоящего» по причине их припоминания, расположения на временных отрезках, датировки, хронологического упорядочивания.

Принадлежность события к психологическому настоящему зависит от количества актуальных связей между ними. Так, например, авторы переинтерпретируют «эффект Зейгарник» – феномен побега узника из лагеря за несколько дней до досрочного освобождения как результат формирования большого количества новых актуальных межсобытийных связей и предельного сжатия времени вплоть до превращения будущего в актуальное настоящее. Следует отметить, что изучение временной перспективы в основном проводилось безотносительно к характеру жизненной ситуации личности, поэтому требуется диагностировать субъективную картину жизненного пути [31, с. 46].

На сегодняшний день каузометрия является экономичным биографическим методом, моделирующим жизненный путь с целью его воссоздания на основании собственных оценок человека и реконструкции системы причинных и целевых связей между судьбоносными событиями, свойствами личности, значимыми людьми.

В основе каузометрического анализа лежат представления о том, что системообразующие свойства личности определяют следующие факторы:

- несовпадение психологического и хронологического (паспортного) возраста человека;
- субъективная оценка связанности друг с другом оценок прошлого и будущего;
- значимость ожидаемых жизненных событий.

Конкретные методики каузометрического анализа разнообразны по форме, но все они направлены на достижение одной и той же цели – помочь испытуемому наиболее полно реконструировать свой жизненный путь и оценить собственные перспективы. В качестве таких методов могут быть использованы глубинные интервью, эксперимент с элементами проективных техник, игровые и психотерапевтические ситуации. Картина, получаемая в результате, субъективна. Однако в отличие от субъективности автора традиционных биографий, который может, например, привносить

в описание анализируемой им личности свои мотивы, субъективность в данном случае сама играет диагностическую роль: то, как люди видят и оценивают свой жизненный и профессиональный путь, характеризует их личностные особенности не меньше, чем реальные объективные данные.

Обратимся к феноменам жизненного и профессионального пути человека. Предлагается рассматривать в качестве синонимов «профессиональный путь» и «профессиональную биографию». Предметом интереса отечественных ученых в данной области являются самые разные аспекты. Работы К. А. Абульхановой-Славской, Н. Ф. Наумовой, Ю. М. Резник посвящены изучению жизненных стратегий личности, а М. И. Бобневой, И. Ю. Истопан, Н. И. Лапина и др. – формированию жизненных ценностей. Концепция целенаправленного поведения личности представлена в трудах Н. Ф. Наумовой, Э. М. Коржевой, диспозиционная теория личности разработана В. А. Ядовым. Об актуальности жизненных планов в выборе профессионального развития говорится в работах А. А. Матулениса, М. Н. Руткевича, Э. А. Саар, М. Х. Титмы, Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкина. Практические методы исследования жизненного пути личности предложены О. Н. Ежовым, А. А. Кроником, Ю. М. Резником, А. Соломиным.

Несмотря на определенный интерес ученых к данной проблематике, целостной концепции жизненного пути или места профессионального пути в контексте жизненной траектории в отечественной науке в настоящее время не существует.

Среди зарубежных коллег следует отметить работы П. Жане, первым сделавшего попытку обозреть психологическую эволюцию личности в реальном временном пространстве, соотнести возрастные фазы и биографические ступени жизненного пути, связать биологическое, психологическое и историческое время в единую систему координат эволюции личности.

Иную концепцию психологической эволюции личности предлагает Ш. Бюлер, по словам которой имеются три аспекта анализа жизненного цикла: исследование объективных условий жизни, основных событий окружающей среды и поведения человека в этой среде; рассмотрение истории переживаний, становления и изменения ценностей, эволюции внутреннего мира человека; изучение продуктов деятельности (объективация сознания).

Особого внимания заслуживают сравнительно-биографические работы, выявляющие пики творческого развития (Н. Я. Пэрн, В. Шевчук и др.). Так, сравнительно-статистический анализ биографических дат и событий

показал сложное переплетение биологического и исторического времени в хронологическом возрасте человека. По мнению В. Шевчука, для жизненного пути сам факт начала деятельности имеет фундаментальное значение. Выбор профессии, ценностная ориентация на ту или иную сферу общественной жизни, идеалы и цели – эти моменты в самом общем виде определяют общественное поведение и отношения, характеризуют проявление самостоятельности и являются стартом профессиональной деятельности. Существует определенная зависимость финиша профессиональной деятельности от кульминации, кульминации – от старта, а старта деятельности – от истории воспитания личности [4, с. 130–134].

Работа с событиями профессиональной биографии субъекта в рамках событийного подхода может осуществляться одним из двух вариантов.

Вариант 1. Описание и изучение внутренней жизни субъекта относительно событий профессиональной жизни (переживания, эмоции, отношения).

Данный подход достаточно хорошо разработан и успешно решает главные задачи [15, с. 73]:

- выявление роли тех или иных событий и лиц, оказавших влияние на профессиональную жизнь человека;
- исследование разрушительных ситуаций на профессиональном жизненном пути;
- поиск ситуации-лейтмотива, обусловившей жизненный урок всей профессиональной биографии;
- обозначение собственных личностных ресурсов, заключенных в материалах профессиональной биографии;
- формирование творческого отношения к профессионально обусловленным кризисам, обучение конструктивным способам выхода из них;
- создание адекватной временной перспективы и трансспективы.

Примером является модифицированный вариант методики «*Психологическая автобиография*» (Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова). Эта экспрессивная проективная методика исследования переживаний, связанных с наиболее значимыми сферами профессиональной жизни, позволяет выявить особенности восприятия наиболее важных жизненных ситуаций, а именно – судьбоносных событий в жизни человека.

Другая модифицированная методика, интегрирующая событийный подход и возможности проективного и биографического метода – *методи-*

ческий проективно-биографический комплекс (ПБК) «Моя профессиональная жизнь» (в основе – ПБК «Моя жизнь» (З. В. Султанова)), предполагающий четыре диагностических этапа [82, с. 53–54].

1. *Первичное рисование.* Испытуемому предлагают нарисовать свою профессиональную жизнь. По окончании работы просят дать название рисунку. Цель: введение испытуемого в ситуацию осмысления профессиональной жизни – невербальное ее представление.

2. *Методика «Психологическая автобиография».* Испытуемому предлагают на заготовленном бланке перечислить наиболее важные события, которые произошли в его профессиональной жизни, а также те, которые ожидаются в будущем. Выразить свое отношение к указанным событиям: радостные – от +1 до +5 баллов, а грустные – от –1 до –5. Цель: дифференциация субъективной картины профессиональной жизни на временные компоненты, включающие восприятие профессиональных событий прошлого и будущего, представленных вербально.

3. *Рисование своего профессионального прошлого, настоящего и будущего.* За основу взята методика рисуночных метафор «Жизненный путь» И. Л. Соломина, модифицированная с целью создания условий для максимальной свободы в выборе образов, места и т. д. Цель: дифференциация субъективной картины профессиональной жизни на временные компоненты, включающие невербальное представление профессионального прошлого, настоящего и будущего.

4. *Повторное рисование своей профессиональной жизни.* Предлагают изобразить еще раз свою профессиональную жизнь. Можно создать новый рисунок или нарисовать то же самое, но не заглядывая в первую работу. Цель: обобщение осмысления профессионального пути в результате анализа и синтеза профессионального прошлого, настоящего, будущего, а также переживания значимых профессиональных событий.

Вариант 2. Описание и изучение фактологической, «вершинной» стороны профессиональной жизни человека (исторический подход).

Данный подход основан на идее о том, что прикосновение человека к своему профессиональному прошлому само по себе, даже без его глубинного психологического анализа и тщательного исследования внутренней жизни может дать весьма сильный психотерапевтический эффект. Используемые методы:

- работа с фотографиями;
- мемуаротерапия;

- арт-терапия;
- кинотерапия;
- музыкальная терапия и др.

Одним из способов фактологического исследования профессиональной биографии выступает *индивидуальная беседа*, по результатам которой заполняется хронологическая таблица (табл. 2).

Таблица 2

Таблица профессиональной биографии субъекта

Хронология периода	Событие	Характеристика	Оценка

В настоящее время вариантом биографического метода является исследование в биографическом масштабе *психологического времени*, в котором находит специфическое выражение вся совокупность отношений личности. Психологическое время – это время переживания событийной организации жизненного пути личности. Биографический масштаб, где протекает функционирование психологического времени, в отличие от ситуативного, в котором происходит непосредственное восприятие и переживание коротких временных интервалов, задается временем жизни в целом. Такой аспект психологического времени изучался К. А. Абульхановой-Славской, В. И. Ковалевым, С. Л. Рубинштейном.

В последние годы особую популярность при анализе профессиональной биографии приобретают исследования *временной перспективы и транс-спективы*. Представления о будущем, как и о настоящем, о реальном использовании времени обусловлены объективными факторами, самой жизнью и профессиональной деятельностью человека.

1.2.2. Метод профессиографии

Описание профессиональной деятельности является первым и важнейшим этапом любого исследования в психологии труда. Оно основано на всестороннем ее изучении и определенной систематизации данных. Такой комплексный метод изучения содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функциональным обеспечением получил название **профессиографии**.

Основным результатом профессиографии как метода является профессиограмма, составленная по определенной схеме и предназначенная для решения конкретных задач. В процессе создания профессиограммы на основе описательно-технологических характеристик профессиональной деятельности выделяются профессионально важные качества (ПВК) для данной профессии.

Важной частью профессиограммы является *психограмма*, понимаемая как выделение и описание качеств человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности, или качеств, препятствующих успешному ее выполнению. Содержание и объем психограммы зависят от цели изучения профессии:

- профессиональный отбор;
- профессиональная подготовка;
- рационализация труда и отдыха;
- профессиональная ориентация.

Различают следующие виды психограмм (В. Е. Орел [66, с. 29–30]).

1. *Психограмма, составленная для целей профотбора*, включает две группы требований:

- а) требования, которые определяют некомпенсируемые и необходимые ПВК и должны предъявляться к любому среднему работнику;
- б) желательные требования, определяющие возможность достижения высокого уровня профессионального мастерства.

Психограмма такого рода должна содержать перечень психологических противопоказаний, т. е. тех характеристик личности, которые определяют ее неспособность к данной профессии.

2. *Психограмма в целях рационализации производственного обучения* акцентирует внимание на ПВК, которые по мере овладения профессией поддаются значительному развитию в процессе упражнений. Особую роль приобретает сравнение деятельности опытного специалиста и динамики формирования навыков у молодого работника. Такой анализ предполагает выделение и сопоставление психологических структур, показывающих степень соответствия профессионального роста молодого работника тем требованиям, которые предъявляются к профессионалам с большим опытом работы.

3. *Психограмма в целях оптимизации режимов труда и отдыха* нужна для обнаружения наиболее лабильных психических функций, динамика которых служит индикатором слабых мест в организации труда.

4. *Психограмма в целях профориентации молодежи* является наиболее широкой по своему содержанию, поскольку предполагает наличие са-

мых разнообразных знаний о профессии. В состав профессиограммы данного вида рекомендуется включать две взаимодополняющие и взаимосвязанные части:

- 1) основная – предназначенная для молодежи;
- 2) дополнительная – рассчитанная на педагогов, мастеров производственного обучения и т. п.

На основе целей и задач, для решения которых рекомендованы те или иные описательные системы профессий, Е. М. Иванова выделяет следующие типы профессиограмм [27, с. 137]:

а) информационные – предназначенные для использования в профконсультационной и профориентационной работе для информирования клиентов о тех профессиях, которые вызвали у них интерес;

б) ориентировочно-диагностические – служащие для выявления причин сбоев, аварий, низкой эффективности труда и составляемые по результатам сопоставления реальной работы данного человека или рабочей группы с требуемыми образцами организации трудовой деятельности;

в) конструктивные – необходимые для совершенствования эргатической системы на основе проектирования новых образцов техники, а также для подготовки и организации труда самого персонала;

г) методические – используемые для подбора адекватных методов исследования эргатической системы, т. е. направленные на рефлексию и последующую организацию труда специалиста, составляющего профессиографическое описание конкретной работы;

д) диагностические – нацеленные на подбор методик для профотбора, расстановки и переподготовки кадров.

Содержание и структура профессиограмм отличаются большим разнообразием.

Комплексная профессиограмма (К. К. Платонов, Ю. В. Котелова и др.) учитывает широкий круг характеристик (социальных, технических, экономических, медико-гигиенических и др.), а также указывает предмет, цели, способ, критерии оценки результатов и т. п.

Комплексный анализ описания профессии включает в себя следующие пункты [66, с. 137]:

- производственная характеристика профессии и ее специальностей;
- оценка экономического значения;

- социально-психологическая характеристика (престиж в обществе, особенности межличностного взаимодействия);
- определение объема знаний, умений и навыков, необходимых для успешного профессионального труда (особенно тех, которые определяют профессиональное мастерство), сроков подготовки и перспектив продвижения;
- санитарно-гигиеническая характеристика условий труда с акцентированием внимания на «профессиональных вредностях»;
- перечень требований, предъявляемых к состоянию здоровья работника, и медицинских противопоказаний к данной профессии;
- список требований, предъявляемых к психологическим характеристикам человека, и выделение профессионально важных качеств (ПВК).

Аналитическая профессиограмма [27] раскрывает не отдельные компоненты профессии, а ее обобщенные нормативные показатели и показатели психологической структуры профессиональной деятельности. При этом специально анализируются объективные характеристики труда и его психологическая характеристика, что в итоге и позволяет выделять ПВК, соответствующие данным задачам.

Аналитическое профессиографирование включает в себя два основных этапа:

- анализ операционально-технологической структуры труда;
- анализ собственно психологической структуры деятельности субъекта труда.

Психолог должен сначала изучить данную профессиональную деятельность на основе анализа существующей нормативной документации (на «бюрократическом» и «технологическом» языках), а затем все это перевести на «язык психологии», что и позволит ему на базе психологических характеристик действий выделить сами ПВК.

Психологически ориентированная профессиограмма предусматривает создание картины труда [17]:

- внешняя картина труда (трудовое поведение) – фотография рабочего дня, хронометраж рабочего времени при выполнении конкретных заданий, временная динамика производственной активности, типичные ошибки и др.;
- внутренняя картина – типичные реакции личности на определенные профессиональные ситуации, интегральные образования личности работника (способности, структуры научения и опыт, психические состояния), интеллектуальные и эмоциональные процессы, эмоции, воля, внимание, память, психомоторика.

Модульный подход в профессиографировании (В. Е. Гаврилов). Психологический модуль представляет собой типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделяемый на основе общности требований к человеку [16]. Структура модуля состоит из следующих элементов:

- объективные характеристики типового элемента (например, для рабочего – измерение объектов без помощи инструментов и приборов) – это левая часть модуля;

- психологические характеристики требований к человеку, предъявляемые этим элементом (например, для рабочего – объемный и линейный глазомер, точность) – это правая часть модуля.

Каждая профессия включает несколько модулей. Число возможных модулей меньше количества существующих профессий, поэтому целесообразнее (и экономичнее) сначала изучать эти модули и уже из них составлять описание самих профессий.

Развивая идеи модульного подхода к профессиографированию, А. К. Маркова предлагает свой оригинальный *задачно-личностный модульный подход* [54]. Общая схема задачно-личностного профессиографирования предполагает анализ профессии на основе выделения профессиональных задач. Модуль профессии понимается в данном случае как совокупность единиц объекта и субъекта трудовой деятельности. В его состав входит не просто соединение отдельного нормативного трудового действия и желательного психологического качества, а сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предметов, условий, действий, результатов (левая часть модуля) с рядом психологических качеств (правая часть модуля). При этом целесообразно выделять задачи:

- а) приоритетные, ядерные, стержневые профессиональные;
- б) производные, вспомогательные.

А. К. Маркова формулирует также основные требования к профессиограмме: четкое выделение предмета и результата труда (на что направлены главные усилия человека); описание целостной профессиональной деятельности (а не выделение отдельных компонентов и сторон труда); демонстрация вероятных линий развития человека в данной профессии; показ возможных перспектив изменения в самой профессии; направленность на решение практических задач (профессиограмма как основа

профотбора, профессионального обучения, рационализации труда и др.); выделение и описание различных некомпенсируемых профессиональных психологических качеств (ПВК), а также тех качеств, которые могут быть компенсированы.

Принципы профессиографирования. К. К. Платонов выделяет следующие основные принципы профессиографирования [70].

Принцип целенаправленности: психологическое изучение профессии должно проводиться не само по себе, а с целью решения исследовательских или практических задач, которые определяют уровень, предмет и методы исследования профессий.

Принцип личностного подхода: следует учитывать вариации индивидуального стиля деятельности и возможности компенсации одних индивидуально личностных свойств другими. В данном случае подчеркивается условность, относительность психогаммы успешного профессионала как модели желательного набора ПВК.

Принцип допусков: в случае профотбора необходимо указывать не только наборы ПВК и противопоказаний, но и количественные границы минимума и максимума при их измерении.

Принцип надежности: нельзя ограничиваться только благоприятными условиями труда. Нужно также выявить, описать и учесть редкие, экстремальные ситуации, что особенно важно при изучении опасных профессий.

Принцип дифференциации и типизации: следует брать в расчет внутрипрофессиональные различия, объединять в группы сходные по каким-либо параметрам профессии.

Принцип перспективности и реальности: рекомендуется рассматривать тенденции развития профессии, ее место в культурно-исторической перспективе.

К указанным выше принципам О. Г. Носкова добавляет еще несколько [70].

Принцип этический: важно придерживаться равного уважения к представителям разных профессий, не допускать обесценивания одних видов труда ради рекламы других.

Принцип конкретности: для анализа профессии недостаточно простого перечисления задач, выполняемых работником – надо выяснить степень их значимости, частоту, распределение во времени, последователь-

ность. Эти характеристики могут быть установлены лишь при изучении конкретных трудовых постов в организациях (эргатических системах) и постепенном обобщении частных видов труда в группы по специальностям и профессиям [34].

Принцип целостности: профессиональная деятельность человека должна рассматриваться как целостная система, а не сумма элементарных действий, операций.

Принцип системной детерминации: следует учитывать зависимость изучаемой профессиональной деятельности от особенностей организации, в которой состоит субъект труда.

Принцип деятельностного опосредования: своеобразие предметного и функционального содержания трудовой деятельности определяет специфику содержания сознания, опыта субъекта труда, профессиональные особенности его психических процессов.

Схемы профессиографирования. При составлении профессиограмм для сбора эмпирических данных применяются следующие методы:

- 1) изучение документации по данной профессии;
- 2) наблюдение за работой специалистов;
- 3) экспертный метод (опрос специалистов);
- 4) изучение продуктов (результатов) данного труда, анализ ошибок;
- 5) трудовой метод;
- 6) метод искусственной деавтоматизации (исследование не столько сформированных, автоматизированных навыков работника, сколько самой трудовой деятельности, которую осваивает обучающийся рабочий);
- 7) биографический метод (анализ профессионального пути работника на основании его опроса и изучения документации);
- 8) метод эксперимента (исследование влияния на трудовой процесс естественных или специально организованных факторов);
- 9) метод моделирования трудового процесса (выделение и анализ наиболее существенных характеристик данного вида труда).

Можно также выделить различные конкретные схемы профессиографирования. Для одной из них Е. М. Иванова определяет две основные составляющие: субъект и объект труда [27].

Субъект труда предполагает рассмотрение следующих компонентов:

- объективные характеристики (здоровье, стаж, образование, успешность работы);
- социальная когнитивно-мотивационная структура (информированность о социальной значимости профессии, о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности);
- профессиональная когнитивно-мотивационная структура (знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса, личностное отношение к труду как к процессу и результату);
- психологическая структура конкретной деятельности (выделение цели, способность выполнять действия и операции);
- эмоционально-волевая структура (индивидуальный стиль деятельности, функциональное состояние субъекта труда).

Объект труда предусматривает следующие составляющие:

- история и перспективы развития данного трудового процесса (научно-технический и социально-экономический прогресс);
- социальная структура (социальная направленность, социально-технические и социально-экономические характеристики);
- сама структура трудового процесса (предмет труда, его средства и задачи; структура условий труда, включая микроклимат, гигиенические и социально-психологические условия; организация труда);
- операционально-техническая структура (операционально-технологические действия, правила исполнения трудовых действий).

Е. С. Романова и Г. А. Суворова предлагают ориентировочную схему **экспресс-изучения профессии** [73]:

- 1) технико-экономическое описание (технология, оборудование, нормы, оплата труда);
- 2) организация и условия труда (социальные и физические условия, освещенность, температура, влажность, профессиональные вредности, режим труда);
- 3) документация по текучести кадров, сбоем в работе и т. п.;
- 4) подробное описание самой трудовой деятельности (основные операции и действия);
- 5) психофизиологическая характеристика трудовой деятельности (ПВК).

**Вопросы и задания
для формирования транспрофессиональных компетенций
и трудовых функций**

1. Что такое психологическое профессиоведение?
2. Охарактеризуйте виды деятельности психолога-профессиеведа.
3. Какие методы можно применять при решении проблем и задач психологического профессиоведения?
4. Назовите достоинства и недостатки применения биографического метода в психологическом профессиоведении.
5. Используя биографический метод, составьте психологическую характеристику профессиональной биографии субъекта деятельности.
6. Опишите профессиографический метод исследования в психологическом профессиоведении.
7. Разработайте профессиограмму психолога-профессиеведа.
8. Составьте профессиограмму своей будущей профессии.

Глава 2. ПРОФЕССИИ: КЛАССИФИКАЦИИ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

2.1. Классификации профессий

Профессия – исторически возникшая форма трудовой деятельности, при выполнении которой человеку необходимо обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества (ПВК).

Основные характеристики профессий как вида трудовой деятельности:

- возникновение вследствие исторического разделения труда;
- общественно-полезный смысл;
- наличие специальной профессиональной подготовки;
- материальное вознаграждение;
- определенный социальный статус.

Понятие «профессия» более широкое, чем «специальность», поскольку, как правило, объединяет группу родственных специальностей.

Специальность – комплекс приобретенных путем профессионального образования и в процессе работы специальных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Квалификация – степень и вид профессиональной обученности человека, позволяющей ему выполнять определенные профессиональные функции. Показатели квалификации: разряд, категория, наличие ученого звания или степени.

Мир профессий насчитывает более 20 тыс. профессий и свыше 40 тыс. специальностей. В связи с этим учеными неоднократно предпринимались попытки их классифицировать, объединяя в группы на основе общих признаков для более глубокого изучения.

Первые классификации профессий были представлены С. М. Богословским, С. Г. Геллерштейн, О. Липман, С. Г. Струмилиным (по признакам возможной степени автоматизации и значения волевых процессов в труде; по зависимости от уровня ответственности, трудности и тяжести, неприятных особенностей, требований к мыслительной деятельности, к памяти и вниманию).

С. Г. Струмилин предложил все профессии делить на пять типов труда [81]:

- автоматический труд, строго регламентированный (в основном исполнитель конвейерных работ, характеризующихся повторением довольно однотипных мелких операций в течение рабочего дня);
- полуавтоматический (телефонистка, машинистка и иные профессии, в которых действия не всегда строго регламентированы);
- шаблонно-исполнительный (машиностроитель, швея-мотористка и исполнители прочих видов машинно-ручного труда);
- самостоятельный (конструктор, инженер);
- свободный творческий (работники разных видов искусства).

За рубежом большую популярность приобрела классификация, разработанная в США Анн Ро, где представлены восемь групп профессий, различных по характеру деятельности [33]:

- обслуживание;
- деловые контакты;
- организация и руководство;
- технология;
- наружные внегородские работы;
- наука;
- общая культура;
- искусство и зрелище.

Классификация А. Ро дополняется вторым измерением (по уровням) в зависимости от степени ответственности работы, необходимых способностей, знаний и умений. Выделено шесть таких уровней:

- высший, для которого характерны независимая, многообразная ответственность и образование не ниже ученой степени;
- средний – ответственность за себя и за других, требующая образования не ниже высшего;
- низкий полупрофессиональный уровень ответственности, т. е. работа по указаниям или определение ее политики «только для себя», для чего достаточно среднего и специального образования;
- квалифицированный труд по итогам специального обучения, тренировки, опыта;
- полуквалифицированный труд, возможный при меньшем обучении;
- неквалифицированный труд без какого-либо специального обучения и тренировок.

На основании главных компонентов профессиональной направленности – интересов и ценностных ориентаций – Дж. Голланд выделяет шесть профессионально ориентированных типов личности [94]:

- реалистический – создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств;
- интеллектуальный – умственный труд;
- социальный – взаимодействие с социальной средой;
- конвенциональный – четко структурированная деятельность;
- предпринимательский – руководство людьми и бизнес;
- художественный – творчество.

Модель любого из этих типов личности конструируется по следующей схеме: цели, ценности, интересы, способности, предпочитаемые профессиональные роли, возможные достижения и карьера.

Наиболее распространенной является психологическая классификация профессий, предложенная в 70-х гг. XX в. Е. А. Климовым [35]. Данная классификация подразумевает разделение профессий по целям, условиям, объекту труда и т. д.

1. *По объекту труда:*

- человек – живая природа (работа с растительностью и живыми организмами, условиями их существования): агроном, ветеринар, зоотехник, микробиолог;
- человек – техника (работа с неживыми и техническими объектами труда): слесарь, сварщик, инженер, механик, геолог, водитель;
- человек – человек (работа по изучению социальных систем, сообществ, людей разных возрастов): продавец, парикмахер, педагог, медик;
- человек – знаковая система (работа с естественными и искусственными языками, условными знаками, символами и т. д.): программист, математик, редактор издательства, переводчик, языковед;
- человек – художественный образ (изучения явлений и фактов художественного отображения действительности): музыкант, певец, актер.

2. *По целям* эти пять типов профессий делятся на три класса:

- гностические: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант;
- преобразующие: слесарь, картограф, художник-живописец;
- изыскательные: биолог, разработчик новых технологических изделий, композитор.

3. **По условиям труда** автор выделяет четыре группы профессий:

- в условиях обычного (бытового) микроклимата: бухгалтер, инженер, программист, секретарь-референт;
- на открытом воздухе с резкими перепадами температуры, влажности: строитель, пожарный, полевод, агроном;
- в необычных условиях (под землей, под водой, на высоте, в воздухе, в горячих цехах, в цехах с неизбежными производственными вредностями): летчик, шахтер, водолаз, аппаратчик;
- с повышенной моральной ответственностью (за здоровье и жизнь людей, за большие общественные, материальные ценности): учитель, врач, инженер по технике безопасности, аудитор.

4. **По средствам труда** профессии подразделяют на четыре группы:

- с использованием ручного труда: столяр, монтажник радиоаппаратуры, ювелир, музыкант, хирург;
- с использованием машин с ручным управлением: токарь, водитель, машинист, оператор связи;
- с использованием полуавтоматов, автоматов, автоматических линий, робототехнических комплексов: сталевар, печатник, аппаратчик, диспетчер энергосистемы;
- с использованием функциональных средств, орудий труда: преподаватель, актер, дирижер, режиссер, спортсмен.

В 1958 г. появляется первая версия **Международной стандартной классификации профессий (ISCO)**, в основе которой лежит первичная общая классификация по 10 основным группам:

- законодатели, старшие должностные лица и управляющие;
- специалисты-профессионалы;
- специалисты и вспомогательный персонал;
- конторские служащие;
- работники сферы обслуживания и торговых предприятий;
- квалифицированные работники сельского хозяйства, рыболовства и рыбоводства;
- квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных профессий;
- операторы и сборщики промышленных установок;
- неквалифицированные работники;
- служащие вооруженных сил.

В качестве дополнительных факторов в ISCO учитываются: цель выполняемой работы, используемое сырье, применяемые орудия труда и инструменты, необходимые стандарты, условия работы, профессиональная подготовка работников.

Согласно ISCO, профессии объединяются в частные, малые и большие группы (unit group, minor group, major group). В определениях первичных групп обобщены функции работника, подробные описания которых даны в определениях входящих в них профессий. Первичные группы объединены в типовые, так как их определения составлены на основе сводных данных. Следующий уровень обобщения – видовые группы, определения которых содержат указания на сферу экономики, в которой задействована профессия. ISCO используют при анализе данных, получаемых в результате обследования рабочей силы, и при решении вопросов занятости. Последний вариант ISCO-08 (2008 г.).

Одна из последних классификаций профессий представлена в «*Атласе новых профессий*» (Д. Коричин, Е. Лукша, П. Лукша, Д. Песков) [6], разработанном при поддержке Агентства стратегических инициатив при Президенте РФ, Московской школы управления «Сколково», RF-Group.

Базовые идеи атласа звучат следующим образом.

1. Развитие новых профессий является движущей силой экономики.
2. Атлас помогает выбрать профессию и рассказывает о навыках, необходимых для ее получения.

3. Представлено 25 отраслей, в которых прогнозируются кадровые и профессиональные перемены. Это медицина, строительство, безопасность, авиация, культура и искусство, образование, туризм и гостеприимство, медиа и развлечения, биотехнологии, сельское хозяйство, энергогенерация и накопление энергии, энергосети и управление энергопотреблением, наземный и водный транспорт, космос, добыча и переработка полезных ископаемых, металлургия, новые материалы и нанотехнологии, робототехника и машиностроение, легкая промышленность, индустрия детских товаров и сервисов, IT-сектор, финансовый сектор, менеджмент, социальная сфера.

4. Технологии стремительно развиваются, что влечет не только появление новых профессий, но и устаревание ряда старых. До 2030 г. появится 186 новых профессий, например, IT-медик, биоэтик, специалист по модернизации строительных технологий, аудитор комплексной безопасности в промышленности, проектировщик личной безопасности, проектировщик

интерфейсов беспилотной авиации, тренер творческих состояний, куратор коллективного творчества, ментор стартапов, игромастер, инфостилист, медиаполицейский и пр. Одновременно исчезнут 57 профессий, таких как бухгалтер, корректор, сметчик, юрисконсульт, нотариус, аналитик, журналист, провизор, билетер, вахтер, лифтер, горняк, шахтер, фасовщик, курьер и пр.

В психологическом профессиоведении данные классификации активно используются с целью профориентации, причем как в ситуации первичного выбора профессии, так и вторичного, и последующего. При этом на сегодняшний день имеется острая необходимость обновления психологической классификации профессий, так как имеющиеся не учитывают либо современных реалий, либо психологических аспектов.

2.2. Психологические характеристики профессионального самоопределения личности

Самоопределение – это выбор позиции, самоограничение, уменьшение степени неопределенности в многообразных проявлениях реальности. Оно не является кратковременным процессом, а сопровождается рефлексией ситуации, активным поиском принятия решения и, как правило, глубокими эмоциональными переживаниями душевного неблагополучия, в отдельных случаях – утратой смысла жизни.

Важнейшим критерием осознания и продуктивности профессионального становления личности является ее способность находить личностный смысл в профессиональном труде, самостоятельно проектировать, творить свою профессиональную жизнь, ответственно принимать решения о выборе профессии, специальности и места работы.

Конечно, эти жизненно важные проблемы возникают перед личностью в течение всей ее жизни, а поскольку она постоянно изменяется, развивается, то на разных стадиях развития одни и те же задачи профессионального самоопределения решаются по-разному. Постоянное уточнение своего места в мире профессий (либо конкретной профессии) и осмысление своей социально-профессиональной роли, отношения к профессиональному труду, коллективу и самому себе становятся важными компонентами жизни человека. Иногда возникает отчуждение от профессии, и человек начинает ею тяготиться, испытывает неудовлетворенность своим профессиональным положением. Нередки случаи вынужденной смены профессии (специальности) и места работы.

Можно констатировать, что перед личностью постоянно возникают проблемы, требующие от нее определения своего отношения к профессиям, анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, планов о выборе или смене работы, уточнения и коррекции карьеры, решения других профессионально обусловленных вопросов. Весь этот комплекс проблем в профессиоведении объясняют понятием *профессиональное самоопределение*.

Естественно, такое сложное психологическое явление не могло получить единственно правильное объяснение в психологической науке. Проанализируем высказывания, положения исследователей, в той или иной мере рассматривающих эту проблему, чтобы остановиться на том понимании, которое в наибольшей степени согласуется с нашей концепцией профессионального становления.

А. Маслоу предлагает свою концепцию профессионального развития и выделяет в качестве центрального понятия самоактуализацию как стремление человека совершенствоваться, выражать, проявлять себя в значимом для него деле. В его концепции близкими к понятию «самоопределение» являются такие понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление» [56].

П. Г. Щедровицкий рассматривает самоопределение как способность человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, как умение переосмысливать собственную сущность [89].

Подробно анализируя профессиональное самоопределение, Е. А. Климов понимает его «...как важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества “делателей” чего-то полезного, сообщества профессионалов» [35, с. 39].

Весьма ценной для предмета рассмотрения – профессионального самоопределения – является мысль Е. А. Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь» [35, с. 40]. У личности в предшествующие годы развития сложились определенное отношение к различным областям труда, представление о многих профессиях и самооценка своих возможностей, ориентировка в социально-экономической ситуации, мнение о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что характеризует состояние внутренней готовности к очередному профессиональному самоопределению.

Обобщая логику рассуждений Е. А. Климова, можно констатировать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не заканчивается завершением профессиональной подготовки по избранной специальности: оно продолжается на протяжении всей профессиональной жизни.

Обсуждаемая проблема как психолого-педагогическое обоснование целостного подхода к подготовке учащейся молодежи к выбору профессии исследуется в Институте профессионального самоопределения молодежи Российской академии образования. В предложенной специалистами института концепции профессиональное самоопределение анализируется во взаимосвязи различных сторон его проявления: формирования профессиональной карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, области личностной самореализации, а также реально-практического, действенного отношения личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия и саморазвития [87]. Несомненным достоинством этой концепции является системный подход при анализе профессионального самоопределения. Однако ограничение проблемы исследования лишь возрастом ранней юности существенно обедняет ее эвристические возможности.

Профессиональное и личностное самоопределение стало предметом глубокого исследования Н. С. Пряжникова. На его концептуальных подходах, во многом совпадающих с нашими позициями, мы остановимся подробнее.

Анализ литературы, большая опытно-экспериментальная работа позволили Н. С. Пряжникову существенно обогатить теорию и практику профессионального самоопределения. Подчеркивая неразрывную связь профессионального самоопределения с самореализацией человека в других важных сферах жизни, он пишет: «сущность профессионального самоопределения состоит в поиске и нахождении личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также в нахождении смысла в самом процессе самоопределения» [70, с. 32].

Обобщая проведенный анализ профессионального самоопределения личности, выделим основные моменты этого процесса.

1. Профессиональное самоопределение – это избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и к конкретной выбранной профессии в частности.

2. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом своих особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

3. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексировывает, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии.

4. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы (профессионального учебного заведения), повышение квалификации, смена места жительства, аттестация, увольнение с работы и др.

5. Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации.

Исследовав профессиональное самоопределение личности, Н. С. Пряжников обосновал следующую его содержательно-процессуальную модель:

1) осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения);

2) ориентирование в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда;

3) общее ориентирование в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели (мечты);

4) определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели;

5) информированность о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведениях и местах трудоустройства;

6) представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив;

7) наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения;

8) начало практической реализации личной профессиональной перспективы и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.

Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н. С. Пряжников предлагает семь типов ее самоопределения.

1. Для самоопределения *в конкретной трудовой функции* характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны, из-за чего для многих такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить его дополнительными функциями и расширить возможности самореализации работников за счет смены характера выполняемых операций, усиления кооперативного начала в деятельности. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение как раз от такого однообразного труда.

2. Самоопределение *на конкретном трудовом посту* демонстрирует выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Однако смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. Самоопределение *на уровне конкретной специальности* предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей.

4. Самоопределение *в конкретной профессии* допускает, что работник способен выполнять близкие, смежные виды трудовой деятельности. Поскольку профессия объединяет группу родственных специальностей, то в отличие от предыдущего типа самоопределения, работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Следующий тип – *жизненное самоопределение*, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека, так как немало людей видят ее смысл во внепрофессиональной деятельности. Жизненное самоопределение предполагает выбор и реализацию человеком не только тех или иных социальных ролей, но и стиля жизни, и самого

образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Более сложный тип – *личностное самоопределение*, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения. Человек в этом случае становится хозяином ситуации и всей своей жизни, как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями, и над стереотипами. Он не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством. Окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке, уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного «образа Я», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Самый сложный тип – *самоопределение личности в культуре* как высшее проявление личностного самоопределения. Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на продолжение себя в других людях, что позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

В каждом из представленных выше типов самоопределения автор условно выделяет пять уровней самореализации (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней):

- 1) агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень);
- 2) стремление мирно избежать данной деятельности;
- 3) выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень);
- 4) стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы;
- 5) стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Выявление специфики возрастного и профессионального развития человека позволяет четко определить содержание профориентационной и профконсультационной работы и, следовательно, эффективно решить проблему профессионального и личностного самоопределения.

Молодые люди в юношеском возрасте смотрят на настоящее сквозь призму желанного *будущего*. Все важнейшие задачи ранней юности обусловлены будущим: окончание общеобразовательной школы, выбор формы профессионального образования и профессии, трудоустройство, подготовка к вступлению в брак.

Поиск своего места в мире становится весьма актуальным. Ведущие потребности (потребности в личном, социальном и профессиональном самоопределении) обусловлены неопределенной, проблемной ситуацией. Можно сказать, это судьбоносный возраст, в котором цена ошибки – неудовлетворенность всей своей последующей жизнью.

Для учащихся средних профессиональных учебных заведений ведущая деятельность имеет четкую профессиональную направленность. Но поскольку выбор специальности и профессиональной школы для большинства из них был ситуативно-вынужденным, учебно-профессиональная деятельность не выполняет в полном объеме свою личностнообразующую функцию. По данным психолого-педагогических исследований, примерно половина абитуриентов очень мало знают или совсем ничего не знают о выбранной профессии. Около трети учащихся недовольны своим выбором, как результат – примерно 60 % после окончания учебы не работают по полученной специальности.

В психологии признано, что ядром, стержнем личности является *направленность* – совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность. Направленность личности характеризуется ее ценностными ориентациями, интересами, отношениями, установками, мотивами. Поэтому для процесса формирования будущих специалистов важное значение имеет уровень профессиональной направленности учащейся молодежи.

Профнаправленность – интегративное качество личности, которое определяет отношение к профессии. Она придает всей учебно-трудовой деятельности молодого человека глубокий личностный смысл, тем самым резко повышая качество усвоения профессиональных знаний, умений, навыков. Уровень профессиональной направленности – высокий или низкий – определяется характером и силой выраженности ее составляющих. Направленность как система развивающихся побуждений качественно изменяется в процессе профессионального развития личности.

Вывод о высоком уровне профнаправленности можно сделать, если у студента, во-первых, доминируют высокие духовные мотивы получения

профессии (интерес к содержанию труда, осознание социальной значимости выбранной профессии и т. д.) и, во-вторых, в кругу профессиональных интересов преобладают такие, которые удовлетворяются в активно-деятельностных формах (занятия в кружке, рационализаторская деятельность, участие в профессиональных конкурсах и т. д.).

При низком уровне профессиональной направленности на первом месте стоят материальные мотивы получения профессии (зарплата, условия труда и т. д.) или косвенные мотивы, внешние по отношению к данной профессии (принуждение родителей, местонахождение и репутация учебного заведения, наличие спортивных секций). Интерес к данной деятельности отсутствует либо проявляются относительно пассивные по своему характеру интересы (чтение научно-популярной литературы по специальности, хорошая посещаемость и успеваемость по профильным предметам и т. д.).

Обычно такая проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу (это примерно треть старших подростков). Одни из них поступают в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.

В 14–16 лет выбрать профессию крайне сложно. Профессиональные намерения диффузны, не определены. Профессионально ориентированные мечты и романтические устремления реализовать в настоящем невозможно. Неудовлетворенность реально наступившим будущим стимулирует развитие рефлексии – осознания собственного Я (Кто я? Каковы мои способности? Каков мой жизненный идеал? Кем я хочу стать?). Самоанализ становится психологической основой отсроченного профессионального самоопределения для многих учащихся профессиональной школы. Хотя, казалось бы, именно они, получающие образование в техникумах и колледжах, профессионально уже определились. Но статистика свидетельствует о том, что выбор учебно-профессионального учреждения и направления психологически не обоснован.

Психологически более комфортно чувствуют себя те девушки и юноши, которые получают среднее (полное) общее образование. К моменту окончания школы из многих воображаемых, фантастических профессий они должны выбрать наиболее реальные и приемлемые варианты. Психологически устремленные в будущее, такие молодые люди уже понимают, что благополучие и успех в жизни, прежде всего, будут зависеть от правильного выбора профессии.

2.3. Профориентация молодежи в условиях цифровизации и расширяющегося медиапространства

Система профориентации зародилась более ста лет назад. Точкой отсчета в развитии ее научных основ считается 1908 г., когда в Бостоне Ф. Парсонсом было открыто бюро профориентации, целью которого явилась помощь молодым людям в выборе профессии и области профессиональной деятельности, подготовка к созданию эффективной и успешной карьеры. С тех пор профессиональная ориентация начала свое становление в различных странах как система, имеющая научные основы, ориентирующаяся на актуальные тенденции мира профессий и рынка труда.

На сегодняшний день система профориентации в России имеет богатые традиции. Однако нельзя не признать некоторое ее отставание от современных тенденций в общественно-политической и социально-экономической сферах жизни. В современной России произошел технологический и организационный переход к информационному, а затем и к цифровому обществу, в связи с чем общественное благополучие, успешность государственной политики, процветание экономики страны во многом стали зависеть от информационного пространства и развития цифровых технологий.

Важно отметить, что основы успешности личности в этих условиях закладываются на этапе профессиональной подготовки, так как вышедший на рынок труда молодой специалист сразу начинает ощущать недостаток профессиональных знаний, устаревание сформированных профессиональных умений, профессиональных компетенций. С другой стороны, давно работающие специалисты оказываются в условиях перманентной «профессиональной гонки». Поэтому уже на этапе профессиональной подготовки, по мнению Л. В. Шмельковой, у будущего работника должны быть сформированы не только профильные профессиональные компетенции, но и необходимые компетенции XXI в., которые входят в состав транспрофессионализма личности [88]:

- критическое мышление;
- инициативность и ответственность;
- адаптивность;
- инновационность;
- предприимчивость;
- эмоциональный интеллект.

Помимо всеобщей цифровизации в современных условиях стала актуальной медиатизация пространства жизнедеятельности человека. Российская молодежь, рожденная в течение последних 25 лет, постоянно находится в окружении электронных средств коммуникации, что приводит к качественному изменению мышления, отличного от мышления предыдущих поколений. Так, образование в России (начиная с дошкольного уровня) строится на активном использовании мультимедийных технологий, что позволяет молодым людям взаимодействовать с медиaprостранством в своих профессиональных целях. Да и средства массовой информации и коммуникации способствуют формированию профессионального сознания и самосознания, проникая в повседневную жизнь.

Выбирая профессиональную специализацию, профиль подготовки, молодежь обращается за советом к медиасредствам, что неудивительно. В настоящее время в российских и зарубежных информационных источниках можно встретить большое количество публикаций, посвященных вопросам карьеры, будущей профессии, рабочим местам. Фильмы, статьи, интервью с представителями разных сфер вдохновляют молодого человека выбрать занятие или изменить сферу своей профессиональной деятельности, профиль профессиональной подготовки.

В медиaprостранстве каждый может получить собственный образец для подражания – ролевую модель. И дело касается не только профессиональных ориентиров. Современное медиaprостранство помогает удовлетворить практически любой информационный запрос, что вызвано, в первую очередь, распространением сети Интернет, способствующей изменениям как на макро- (коллективном, общественном), так и на микро- (индивидуальном) уровнях.

Социум, пронизанный информационными потоками, превратился в гиперсубъекта с гиперпсихикой. Свидетельством тому являются мобильность, синхронность, согласованность и масштабность коллективных процессов последнего времени: «твиттер-революция» в Тунисе и Каире, хакерское интернет-сообщество Anonymus, «арабская весна» (прокатившаяся в 2011 г. по территории 20 стран), последняя в России «революция школоты» (акция протеста против коррупции) и многие другие. В подавляющем большинстве случаев основной протестной силой выступают люди молодого возраста, поскольку они обладают высокой активностью, внушаемостью, недостаточно «прочными» мировоззрением и взглядами. Молодежь

легко, без должной критичности восприятия, включает сигналы информационных потоков в собственную картину мира и начинает руководствоваться ими в процессе жизнедеятельности.

Таким образом, медиaprостранство играет конструктивную роль в социально-профессиональном самоопределении молодежи: способствует не только популяризации образов, смыслов профессий, их роли в социально-экономическом развитии страны, но и формированию профессионально-нравственных и ценностных ориентиров профессионального поведения личности. Одновременно искажение социально-профессионального самоопределения в процессе социализации и профессионализации молодых людей приводит к их дезориентации в социальном и профессиональном пространстве, нацеливает на иррациональные морально-нравственные ценности и поведение, формирует представления о профессии и ее сущностных характеристиках, не соответствующие объективной действительности. В широком смысле это ведет к снижению темпов экономического развития страны, неэффективному распределению трудовых ресурсов, неадекватному изменению социальной структуры российского общества, ориентации на иррациональные ценности и смыслы.

В связи с этим актуальной задачей становится построение профориентации с учетом процессов медиатизации и цифровизации, в которых протекает социально-профессиональное самоопределение молодежи.

Медиатизация и социально-профессиональное самоопределение личности

Медиaprостранство – это переданное, репрезентированное посредством медиа пространство, выражающееся в медиаобразах и медиатекстах, содержащих приписанные значения и смыслы, побуждающее личность воспринимать события, факты, явления особо заданным образом.

Информационный поток, обрушивающийся на человека, увеличивается в геометрической прогрессии: появляются все новые телеканалы, информагентства, интернет-сайты, электронные версии периодических изданий. Общение людей перемещается в глобальные сетевые каналы и сотовую связь. Информационно-коммуникационные технологии активно используются в учебном процессе (в системах дошкольного, школьного, профессионального образования) и в дистанционном обучении. Распространяются виртуальные музеи, электронные архивы, электронные книги. Все это создает

единое медиапространство, характеризующееся объективной реальностью и реальностью, продуцируемой медиа. С одной стороны, оно рассматривается как источник знаний, фактор социокультурного развития, социально-профессионального самоопределения личности, с другой, как деструктивный, разрушающий фактор становления личности.

Феномен медиапространства исследуется в русле медиафилософии, медиапсихологии, социологии массовой коммуникации.

Воздействие медийного пространства на человека, его картину мира, мировоззрение, способ идентификации результатов высоких технологий, науки и техники стало проблемой исследований в медиафилософии [63], которая оформилась в конце 90-х г. XX в. К принципиальным вопросам медиафилософии, по мнению Д. Ю. Сивкова, можно отнести два [77]:

- 1) в какой реальности появляются и работают те или иные медиа;
- 2) какую реальность создают те или иные медиа.

Поле исследований медиафилософии связано с соотношением реальности и медиареальности. При этом *реальность* – объективно существующее явление, сама действительность, а *медиареальность* – социокультурный феномен, параллельный виртуальный мир, воспринимаемый как объективная реальность. В процессе освоения человеком медиапространства обыденная реальность все более заимствует черты медиареальности, т. е. мы мыслим образами, а образы мыслят нами [75].

Н. Луман отмечает, что в условиях медиареальности непосредственная интеракция между отправителем информации и адресатом исключена благодаря посредничеству техники. Вследствие этого возникает излишек коммуникативных возможностей, который способен контролироваться лишь посредством самоорганизации системы и ее собственных конструкций реальности [52]. В соответствии с этим, каждый может выбирать то, что ему необходимо в зависимости, например, от профессиональной принадлежности. Таким образом происходит конструирование картины мира человека массмедийными средствами.

В работе Л. Н. Федотовой «Социология массовой коммуникации» отмечено, что социальная реальность моделируется посредством мультимедиа, при этом у аудитории возникает возможность создавать собственную картину мира в соответствии со своими образами [85]. Н. Б. Кириллова выражает идею, что средства массовой коммуникации создают мифы, которые позволяют человеку воспринимать окружающую действительность, а мифы создают и самого человека [32].

Таким образом, миф, вымысел, иллюзия, рождаемые медиа в сознании человека, помогают ему воспринимать реальность в медиaprостранстве и вырабатывать к ней отношение. Причем бурное развитие медиаиндустрии (компьютерные игры, кино-, теле-, видеофильмы, шоу-программы, реклама, видеоклипы и др.) сопровождается стихийным приобщением людей, их ориентацией в основном на развлечение и потребление, а не на формирование медиакультуры и медиакомпетенции личности. Хаотичность и стихийность социализации в условиях медиaprостранства, предлагающего индивиду большое поле для жизненного, социально-профессионального, личностного самоопределения, затрудняют данные процессы, придают им нестабильный и диффузный характер. При этом направленность социализации может определяться путем организации и регуляции медиaprостранства через систему образования разных уровней.

Массмедиа, призванные выполнять функцию передачи информации, конструируют медиaprостранство, характеризующееся продуцированием новой социально-культурной среды человечества, виртуального мира, воспринимаемого как объективная реальность [30].

Таким образом, с одной стороны, медиaprостранство представляет собой процесс и результат коллективной познавательной деятельности продуцентов медиа, транслируемых в массы по каналам коммуникации. С другой стороны, под влиянием медиа в сознании индивида формируется искаженная модель действительности.

Сконструированная в медийном пространстве картина реальности, в отличие от научной или обыденной картины мира, оперирует сиюминутными представлениями, определяемыми политикой медиа. Это приводит к изменениям в мировоззрении человека, нарушению естественного процесса познания мира, замещению личностного опыта медийными нарративами. Научное знание вытесняется, мышление приобретает фрагментарный клиповый характер, теряется идентичность личности. Все это разрушает целостный процесс социально-профессионального самоопределения личности и становится преградой для познания реальности (Е. В. Армер, А. А. Гаврилов, А. Н. Фортунатов).

Реальность, формируемая в медиaprостранстве, зависит от уровня медиакомпетентности индивида и может быть либо критически осмыслена и подвергнута сомнению, либо принята в качестве реальной, действительной и единственно правильной. В случае низкой медиакомпетенции, не-

достаточной информационной безопасности молодежи процесс социально-профессионального самоопределения личности искажается и выступает потенциальным источником опасности:

- для индивида – деструктивное социально-профессиональное самоопределение;
- для общества – иррациональный характер коллективного сознания и бессознательного;
- для экономики – снижение кадрового потенциала России, ухудшение конкурентоспособности страны в мировой экономике, уменьшение возможностей использования инновационного потенциала молодежи;
- для государства – возможность терроризма, экстремизма, фанатизма, ксенофобии.

Цифровизация и социально-профессиональное самоопределение личности

Современное российское общество вступило в эпоху цифровизации: активное развитие цифровых технологий и их внедрение во все сферы деятельности кардинально трансформирует общество, систему образования, экономику, труд, традиционные отношения.

В 2016 г. цифровая экономика была объявлена инновационным направлением научно-технического развития Российской Федерации. Отмечалось, что исчерпаны возможности «экономического роста России, основанного на экстенсивной эксплуатации сетевых ресурсов, на фоне формирования цифровой экономики и появления ... стран, обладающих новыми производственными технологиями» (Указ Президента РФ о Стратегии научно-технического развития РФ № 642 от 01.12.2016), поэтому экономика нуждается в новом витке развития. Таким образом постулируется идея изменения социального уклада, цифровизации всей жизни человеческого общества и развития цифровой экономики. Однако подобные перемены неминуемо приведут к трансформации характера жизнедеятельности человека: большинство процессов будет перенесено в онлайн, произойдет преобразование отраслей производства и профессий, внедрено повсеместное использование цифровых технологий, и под влиянием этого неизбежно изменение психики людей.

В 2017 г. Правительством Российской Федерации была утверждена программа по созданию условий для перехода страны к цифровой эконо-

мике, в рамках которой началась работа по направлению «Кадры и образование». Эксперты отмечают, что современная Россия испытывает острый дефицит специалистов, которые бы могли стать опорой в процессе становления цифровой экономики в стране. При этом вопрос стоит не только о кадрах, владеющих цифровыми технологиями, но и об обычных пользователях. Цифровизация экономики идет рука об руку с цифровизацией пространства жизнедеятельности, что порождает острую необходимость в овладении населением цифровыми компетенциями. Кроме того, большинство современных профессий, учитывая ускоренное научно-техническое развитие страны, в ближайшем будущем переживет цифровую трансформацию (дополнение цифровыми составляющими), что потребует от сотрудников соответствующих умений, владений и способностей.

Цифровизация означает процесс внедрения / усвоения цифровых технологий населением, бизнесом и обществом (версия журнала Boston Consulting Group (BCG), 2016). Ее неотъемлемыми признаками являются неопределенность и высокая скорость внешних изменений, что влечет внутренние изменения соответствующего уровня. Основы успешности личности в этих условиях закладываются на этапе профессиональной подготовки, чтобы вышедший на рынок труда молодой специалист меньше ощущал недостаток профессиональных знаний, устаревание сформированных профессиональных умений, профессиональных компетенций, а опытные специалисты не оказались в условиях перманентной «профессиональной гонки». В связи с этим важными характеристиками, которые должны быть сформированы в период цифровизации, являются транспрофессионализм личности и транспрофессиональные компетенции.

Психологические исследования процесса цифровизации личности и общества начались с введением термина «цифровая экономика». Т. А. Несетик, анализируя последствия цифровой революции, отмечает, что некоторые из них пока остаются незамеченными в российском психологическом сообществе [62]. Более ранние работы ученых тоже внесли значительный вклад в науку через изучение интернет-зависимости и нового психотипа человека, формирующегося в результате развития современных информационных технологий, влияния цифровых СМИ на личность и общество (в русле медиапсихологии (Е. И. Пронин, Е. Е. Пронина, 2013)); через исследование личности в контексте современного информационного общества (в информационном пространстве (М. Ф. Алиева, 2009; А. Н. Аянян,

Т. Д. Марцинковская, 2016)); через анализ идентичности реальной и виртуальной (Е. П. Белинская, Т. Д. Марцинковская, 2018; А. Е. Войскунский, А. С. Евдокименко, Н. Ю. Федунина, 2013; Н. С. Козлова, 2015). Многочисленные труды посвящены рассмотрению различных аспектов активного использования информационно-коммуникационных технологий в образовании (Н. И. Анурова, 2018; Ю. В. Батенова, 2018; Ю. А. Шрейдер, 1990), а также влиянию интернет-среды на личность (А. Е. Войскунский, 2005; В. А. Плешаков, 2011).

На сегодняшний день учеными-психологами проводятся исследования цифровой личности в рамках цифровой компетентности (Г. У. Солдатова, Т. А. Нестик, Е. И. Рассказова, Е. Ю. Зотова). Ученые ставят знак равенства между цифровой компетентностью и успешным использованием информационных и коммуникационных технологий (Г. У. Солдатова, 2015). Разработана методика «Индекс цифровой компетентности» (Г. У. Солдатова, 2015), на основании которой представлен соответствующий набор знаний и умений учителей, подростков и их родителей.

В настоящий момент кадры и человеческие ресурсы объявлены одним из основных принципов развития цифровой экономики, но в психологических исследованиях профессионального становления и развития личности данная тенденция пока не нашла отражения. В редких случаях специалисты в области психологии профессионального развития, психологии профессий, психологии труда и других отраслей связывают феномены и тенденции профессионального развития личности, профессиональной и трудовой деятельности с процессом цифровизации.

Именно цифровизация пространства приведет к тому, что в будущем многие сферы реальной жизнедеятельности перейдут в онлайн; продолжится стирание границ между реальным и виртуальным (онлайн-образование, телемедицина, удаленные доступ, работа, финансовые расчеты); произойдет трансформация существующих профессий (включение в них цифровых элементов). К 2022 г. в глобальной экономике благодаря цифровым технологиям будет создано примерно 22 % новых рабочих мест [72].

Вот направления цифровой трансформации некоторых профессий.

- *Менеджер*: появятся менеджер краудфандинговых и краудинвестиционных платформ, менеджер прямых инвестиций в талантливых людей, менеджер по управлению онлайн-продажами.

- *Бухгалтер*: будут цениться высокоразвитые аналитические способности, умение работать с большими объемами данных, навыки обращения с цифровой валютой, владение цифровой технологией blockchain.

- *Журналист*: от журналиста потребуются формирование образа, а не объективная передача информации; умение вести информационные войны.

- *Врач*: станут нужны специалисты в области цифровой медицины (дистанционная медицинская помощь, удаленный мониторинг пациентов, 3–4D-печать).

- *Психолог, психотерапевт*: произойдет замена «живых» специалистов виртуальной реальностью и искусственным интеллектом.

- *Педагог*: продолжится развитие образовательных онлайн-платформ, замена «живых» специалистов виртуальной реальностью и искусственным интеллектом.

Стоит отметить, что проще поддаются цифровой трансформации высокотехнологичные отрасли. Возникающие новые сферы деятельности изначально ориентированы на реализацию творческого потенциала человека (киберэкономика, креативная экономика, новый технологический сектор, человекоориентированные сервисы, экология). Все они требуют навыков, которые не были нужны при выполнении рутинных физических или интеллектуальных задач.

Базовые навыки XXI века включают семь направлений [51].

1. **Концентрация и управление вниманием.** Необходимы, чтобы справляться с информационной перегрузкой, управлять сложной техникой.

2. **Эмоциональная грамотность.** Аффективная область приобретает все большую значимость в работе, поэтому понимание собственных эмоций и эмпатия помогут сохранить и сконструировать свою идентичность, взаимодействовать с другими.

3. **Цифровая грамотность.** Способность работать в цифровой среде будет столь же востребована, как способность писать и читать.

4. **Творчество, креативность.** При автоматизации рутинной деятельности на любой работе будет все больше необходимости мыслить нестандартно и создавать новое.

5. **Экологическое мышление.** Понимание единства мира поможет воспринимать свою деятельность в контексте всей экосистемы и поддерживать эволюционные процессы.

6. **Кросскультурность.** Это осознание того, что в любом городе, в любой рабочей среде будут встречаться все более разные культуры, в том числе возникающие за счет разрыва поколений.

7. **Способность к (само)обучению.** Она вызвана необходимостью в быстро меняющемся мире продолжать обучение в течение всей жизни, иногда самостоятельно осваивая новые навыки.

Существует несколько вариантов классификации навыков будущего.

Вариант 1 [45]:

- *контекстные / специализированные* – навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте: профессиональные (программирование на конкретном языке), физические (вождение машины) или социальные (например, видеоблогинг).

- *кроссконтекстные* – навыки, которые можно применять в более широких сферах социальной или личной деятельности: чтение, письмо, тайм-менеджмент, работа в команде.

- *экзистенциальные* – навыки, которые можно универсально применять на протяжении всей жизни и в различных жизненных контекстах личности: способность ставить цели и достигать их (сила воли), самосознание / способность к саморефлексии (осознанность, метапознание), способность учиться / разучиваться / переучиваться (саморазвитие).

Вариант 2 [54]. Исследователи агентства стратегических инициатив (АСИ) выделяют следующие навыки будущего:

- *стратегическое мышление;*
- *креативное мышление;*
- *системное мышление;*
- *критическое мышление;*
- *коммуникация;*
- *кооперация;*
- *самоорганизация;*
- *саморегуляция.*

Вариант 3. А. М. Кондаков (президент Института мобильных образовательных систем, руководитель проекта по разработке ФГОС общего образования, член-корреспондент РАО) к навыкам и компетенциям XXI в. относит следующие [40]:

- *личностные качества человека:* духовно-нравственный мир, система смыслов, лидерство, стремление работать на результат, умение работать в команде, способность добиваться успеха;

- *критическое мышление, творчество;*
- *базовые знания, умения и навыки.*

По словам А. М. Кондакова, формирование компетенций и личностных качеств невозможно без серьезной базы, пока же мы – заложники ЕГЭ,

ОГЭ и ВПР. Однако современный бизнес ждет от системы образования совсем другого, более сложного – личности человека, готового жить в быстро меняющемся, интересном, но сложном и непредсказуемом мире [40].

Те профессиональные навыки, которыми в будущем должен обладать человек, непосредственно связаны с транспрофессиональными компетенциями и в совокупности с профессиональными компетенциями (определены ФГОС) являются основополагающей базой. Э. М. Габитова определяет транспрофессиональные компетенции как «профессиональные способности специалиста, включающие технологические, информационные, нормативно-правовые, коммуникативно-межпрофессиональные компоненты, отвечающие требованиям ФГОС СПО профессиональных стандартов и производственного кластера» [15, с. 4].

Таким образом, становится понятно, что экономическая и социальная трансформация требуют пересмотра всей логики образовательной модели (от дошкольного этапа до последипломного) и развития цифрового образования в целом.

Представим некоторые характеристики цифрового профессионального образования:

1) разнообразные взаимодействующие образовательные элементы (от крупных образовательных узлов (хабов) до маленьких центров) и форматы (образовательные онлайн-платформы, форумы, кванториумы, мобильные приложения и т. п.);

2) непрерывность (профессиональное образование, ориентированное на любые возрастные группы населения);

3) использование потенциала неформального образования;

4) развитие системы дополнительного профессионального образования;

5) распространение дистанционных образовательных технологий.

Отметим, что в будущем крупные профессиональные образовательные организации (например, университеты) начнут ориентироваться на формирование базовых навыков (продолжая логику общего образования) и профессиональных компетенций. Результатом такой компиляции станут транспрофессиональные компетенции. Благодаря им специалист сможет легко приспособиться к постоянно и быстро изменяющимся требованиям профессиональной среды.

Потому не имеет смысла «раздувать» количество образовательных программ, пытаясь объять необъятное. Достаточно развития базовых навыков и формирования профессиональных компетенций в процессе профессиональной подготовки для того, чтобы в стенах учреждения системы среднего профессионального или высшего образования (СПО или ВО) вырастить транспрофессионала, который, придя на рабочее место, сможет не только освоить уникальные узкоспециальные навыки (самостоятельно или в организованных образовательных группах), но и изменять их в соответствии с динамичными требованиями профессиональной реальности в условиях цифровизации.

Организация профориентационной работы с учетом условий медиатизации и цифровизации пространства жизнедеятельности личности

В связи с доминированием медиатизации и цифровизации в современном социально-экономическом укладе России актуальной задачей становится построение процесса профориентации с учетом условий, в которых протекает социально-профессиональное самоопределение молодежи, и требований к компетенциям и профессиональным навыкам. Профориентационная работа, таким образом, должна не только способствовать выбору направленности профессиональной подготовки и профессиональной самореализации, но и формировать у субъектов готовность к неопределенности и к переменам, жизнестойкость, адаптивность, критическое мышление, эмоциональный интеллект, умение ориентироваться на интересы личности. Для этого требуется выявление профессиональных интересов и склонностей оптантов; развитие умений адекватно оценивать свои реальные способности; активизация внутренних ресурсов; ознакомление родителей с индивидуально-психологическими особенностями личности оптантов; формирование надпрофессиональных (транспрофессиональных) компетенций.

С другой стороны, специфика профориентации включает в себя тесное сотрудничество оптантов и их родителей в процессе первичного выбора профессии; осознание чувства сопричастности родителями; учет тенденций трансформации профессий в будущем; формирование навыков успешной профессиональной самореализации и построения карьеры. Очное взаимодействие желательно дополнить информацией с сайта профориентационной направленности и из профориентационного вестника.

Профориентационная работа может быть выстроена в шесть этапов.

Этап 1. Первичное профориентационное информирование, цель которого – заинтересовать, сформировать мотивацию молодых людей и их родителей (объявления на информационных стендах школ, родительские собрания вместе с оптантами, первичные информационно-профориентационные мероприятия, размещение информации в Интернете).

Этап 2. Знакомство и первичное самоопределение:

а) знакомство участников группы, обсуждение режима и частоты встреч;
б) информирование;
в) тематические профориентационные занятия (например, упражнение «Рейтинг ошибок» с обсуждением правил и совершаемых при выборе профессии упущений);

г) первичная психодиагностика, которая проводится с целью профтестирования и комплексного анализа ожиданий участников.

Средства первичной диагностики: анкета для родителей «Моя роль в подготовке ребенка к труду и выбору профессии» (позволяет провести анализ отношения к профессиональным планам своих детей-оптантов и оценить степень их участия в профессиональной ориентации); профтестирование оптантов с помощью автоматизированной системы «Выпускник-1» (помогает осуществлять комплексную уровневую оценку личности по психологическим, психофизиологическим и медицинским критериям, в результате чего определяется уровень развития интеллектуальных способностей, психологические особенности личности, мотивационная направленность, склонности к конкретной профессии, приоритетные сферы профессиональной деятельности).

Этап 3. Работа с «Азбукой профессий» для углубления представлений о профессиях, самоактуализации, ознакомления с перспективными профессиями. В данный этап входят следующие мероприятия:

а) презентация творческих проектов оптантов (эссе «Моя будущая профессия», в котором предлагается раскрыть достоинства и недостатки предполагаемой профессии) и их родителей («Я-история» – рассказ о профессиональном самоопределении, о своей профессии);

б) профориентационные упражнения («Если бы... я стал бы...», «Угадай профессию», «Викторина о мире профессий» и др.);

в) знакомство с «Атласом новых профессий» (Д. Коричин, Е. Лукша, П. Лукша, Д. Песков) [5];

г) интерпретация результатов первичной психодиагностики, изучение мира профессий (исходя из приоритетов участников группы), определение сфер профессиональной деятельности;

д) тренинг «Хочу – Могу – Надо», дающий практический опыт использования этой формулы при решении задач профессионального самоопределения в своей жизни (родители выполняют данные упражнения с точки зрения своего ребенка, после чего сравниваются результаты детей и взрослых, проводится анализ совпадений и отличий в представлении оптанта о себе и в видении родителей);

е) мини-тренинг «Коучинг и наставничество», направленный на то, чтобы научить оптантов и родителей помогать и поддерживать других в ситуации выбора.

Этап 4. В соответствии с определенными направлениями в рамках проекта «Выбор через опыт» проходят встречи с представителями интересующих или смежных профессий, презентации по профессиям и экскурсии на предприятия города, что дает возможность оптанту посмотреть на профессию изнутри, поучаствовать в рабочем процессе, задать вопросы профессионалам, получить минимальный практический опыт.

Этап 5. Выбор учебного заведения и определение индивидуальной профессионально-образовательной траектории.

Этап 6. Тренинг «Построение карьеры», направленный на формирование у оптантов навыков поведения на современном рынке труда и в профессиональной деятельности для успешной самореализации в будущем (определение индивидуальных способов реагирования на изменяющиеся внешние условия, т. е. условия цифровой трансформации профессий и всего пространства жизнедеятельности личности).

Предполагается, что по окончании занятий участники умеют адекватно оценивать свои реальные возможности и способности; могут выявлять и использовать ресурсы личности; ознакомлены с миром профессий, с требованиями рынка труда и образовательных услуг; четко осознают правила, ошибки, индивидуальный подход к выбору профессии. Также в ходе совместной деятельности должна быть достигнута конгруэнтность между реальностью, мнением родителей и представлениями оптантов. Достижение данных результатов является предпосылкой для успешной транспрофессиональной подготовки молодежи к работе в условиях цифровизации и медиатизации пространства жизнедеятельности.

Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций

1. Охарактеризуйте различные подходы к классификации профессий.
2. Проанализируйте «Атлас новых профессий» (Д. Коричин, Е. Лукша, П. Лукша, Д. Песков) с точки зрения возможных трансформаций современных сфер профессиональной деятельности и профессий.
3. Опишите сущность профессионального самоопределения. Выделите факторы, влияющие на данный процесс в ходе жизнедеятельности субъекта.
4. Поясните, в чем заключается содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения личности по Н. С. Пряжникову.
5. Раскройте смысл понятий «цифровизация» и «медиапространство».
6. Охарактеризуйте влияние цифровизации и медиапространства на социально-профессиональное самоопределение субъектной личности.
7. Опишите базовые навыки XXI в. и обоснуйте необходимость их формирования.
8. Разработайте форсайт-проект психологического сопровождения социально-профессионального самоопределения подростков (или лиц иных возрастных категорий), учитывая необходимость формирования навыков будущего.
9. Используя диагностические методики (прил. 1, 2, 3), составьте характеристику современного студента(ов) в условиях цифровизации и расширяющегося медиапространства.

Глава 3. КАРЬЕРА ПРОФЕССИОНАЛОВ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ

3.1. Поливариативная карьера и транспрофессионализм

Карьера – это индивидуально осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность жизненных целей (и процесс их достижения в результате трудовой и профессиональной деятельности), сопровождаемая исполнением определенных социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов [22].

Карьерное развитие связано не только с психологическими задачами и возрастными особенностями психики и личности, но и с общей стратегией жизни, осознанно или неосознанно реализуемой человеком. В случае, когда он способен выработать адекватное себе стратегическое видение собственной жизни, то становится, по мнению К. А. Абульхановой, субъектом жизнедеятельности, а его карьера – одной из жизненных задач. Сочетание реализации себя в различных сферах в соответствии с индивидуальными особенностями образует уникальный стиль жизни [65].

В научной литературе представлено большое количество разнообразных типов карьер (Е. А. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Г. Г. Зайцев, О. В. Минкина, Д. Сьюпер, Г. В. Черкасская, В. К. Шаповалов и др.). Однако в современном обществе наиболее распространена карьера *поливариативная*. Ее концепцию предложил Д. Холл (1976): карьера каждого человека уникальна и неповторима, состоит из совокупности карьерных циклов, каждый из которых включает мини-стадии профессионального развития (вхождение – освоение – достижение мастерства – уход) и чередуется с короткими, но интенсивными периодами профессионального переобучения. Все это может происходить в масштабах не одной профессии, а разных сфер деятельности, организаций и функциональных задач [93].

Основные характеристики поливариативной карьеры:

- ответственность работника за свое продвижение;
- основные ценности – свобода и развитие;
- высокий уровень профессиональной мобильности;

- повышенная степень неопределенности;
- критерий успеха не в высокой должности или заработной плате, а в осознании психологического успеха.

Работники, способные выстраивать транспрофессиональную (поливариативную) карьеру и быть транспрофессионалами, в постиндустриальном обществе всегда востребованы и успешны. Они приходят на смену профессионалам (представителям массовых профессий) как специалисты, готовые и способные работать в межпрофессиональной среде. Эти социально-технологические преобразования диктуют необходимость формирования у молодежи транспрофессионализма – качественно новой квалификационной характеристики субъектов деятельности [95].

Считая процесс глобализации цивилизационным феноменом, В. П. Малиновский (2007) говорит о «вызовах транспрофессионализма», следующего за явлением *парапрофессионализации*, как называют превращение стандартов профессионализма в образ повседневной жизни и деятельности путем распространения стандартных и универсальных технологий [53].

Транспрофессионализм – это вызов традиционному пониманию компетентности и квалификации. Феномен транспрофессионализма проявляется в полипрофессионализме, применении конвергентных технологий, освоении и выполнении не только родственных, но и совершенно далеких друг от друга профессий, готовности выходить за рамки сформировавшегося опыта. Он обеспечивает преадаптацию специалиста к социально-профессиональным инновациям будущего [25].

Однако транспрофессионализм не отрицает значимости начальной (базовой) профессии. Он способствует выходу за ее пределы, обогащает знаниями, компетенциями и технологиями из других профессиональных видов деятельности.

Таким образом, *транспрофессионализм* – это одновременное сосуществование и сочетание нескольких видов профессиональных квалификаций, приобретаемых по индивидуальным образовательным траекториям в основном и дополнительном профобразовании, а также на протяжении всей профессиональной жизни субъекта.

Исходным методологическим основанием анализа транспрофессионализма выступает профессиональное развитие личности, его основные концептуальные положения. Под *профессиональным развитием* в психологическом профессиоведении понимают процесс прогрессивного изменения

личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Движение личности в пространстве и времени профессионального труда получило название *профессионального становления* субъекта деятельности. Это часть онтогенеза человека с начала формирования профессиональных намерений до окончания активной профессиональной жизни.

Решающее значение в становлении личности принадлежит *ведущей деятельности*. Признание личностно-образующей функции ведущей деятельности неизбежно приводит к выделению в непрерывном процессе становления личности периода, связанного с выбором, подготовкой к выполнению и выполнением человеком деятельности одного типа – *профессиональной*. Превращение профессиональной деятельности в ведущую зависит от социально-экономических отношений, социальной ситуации, позиции личности. Этот период занимает большую часть жизни человека.

Траектория судьбы, счастье, самочувствие, физическое и психическое здоровье во многом определяются удовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности, отношением к ней личности, уровнем имеющихся достижений. Можно сказать, что для большинства людей основой развития личности в зрелом возрасте становится профессиональная деятельность.

В качестве ведущей деятельности специалистов выступает профессиональная, т. е. социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, и образует профессии.

Профессиональное становление личности обогащает психику, наполняет жизнедеятельность человека особым смыслом, придает трудовой биографии значительность. Но как всякий развивающийся процесс оно связано с деструктивными изменениями: кризисами, стагнацией и деформациями личности. Эти деструктивные изменения обуславливают прерывность и гетерохронность (неравномерность) профессионального развития личности, носят нормативный и ненормативный характер. Из-за них профессиональное становление обязательно сопровождается случайностями, непредвиден-

ными обстоятельствами, которые иногда кардинально меняют траекторию профессиональной жизни человека.

Важным смыслообразующим концептом транспрофессионализма является профессиональное развитие. Оно тесно связано с понятиями «формирование» и «становление», которые в отдельных случаях используют как синонимы. Наиболее общим является понятие «*психическое развитие*» – последовательные, прогрессирующие, хотя и включающие в определенные моменты регресс, но в целом необратимые количественные и качественные изменения психики. Психическое развитие есть всегда возникновение нового, переход к которому носит скачкообразный характер, из-за чего оно неизменно включает в себя «перерывы постепенности». Стабильность и устойчивость личности постоянно сопровождаются ее изменением, обогащением.

Таким образом, под профессиональным развитием понимается изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими его развитие, считаются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность: вначале учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и наконец профессиональная.

Важной методологической характеристикой транспрофессионализма является ее *индивидуальная интегральность* как совокупность тесно взаимосвязанных психофизиологических свойств и качеств человека. Это динамическая система, обеспечивающая приспособляемость к переменам [14].

Основополагающей категорией личностно-профессионального развития можно назвать **профессионализм** – свойство развивающейся личности, в котором интегрированы личностные и деятельностные стороны явления. С системных позиций профессионализм проявляется в интегрированном развитии до очень высокого уровня составляющих подструктуры психических свойств и характера личности, ее опыта и направленности, причем данный уровень развития не является «пиковым», окончательным.

Следующим уровнем может стать **транспрофессионализм**. Фактором его достижения выступает самоактуализация, основанная на реализации своего личностно-профессионального потенциала. Очевидно, самоактуализирующиеся личности не только обладают высокими потенциальными возможностями, но и умеют восполнять свой потенциал, и владеют осознанными или неосознанными техниками его актуализации.

Особо следует подчеркнуть, что профессионализму присущи психологические издержки:

- межличностные конфликты «суперпрофессионалов» с сотрудниками и руководителями;
- противодействие инновациям;
- развитие профессиональных деформаций.

Независимость в суждениях, уверенность в себе, критичность, аутентичность, инициативность, креативность, внутренний локус контроля, высокая степень рефлексии, социальная ответственность, завышенный уровень притязания, высокая потребность в признании – данные качества, характерные для самоактуализирующихся личностей, могут стать причиной деструктивного поведения профессионалов. Преодоление этих психологических барьеров профессионального развития возможно при освоении новых видов деятельности, инновационных технологий, смене профессии, а это уже переход на уровень транспрофессионализма.

Методологическим основанием транспрофессионализма выступает *профессиональная многомерность* – способность человека выполнять несколько профессиональных видов деятельности. Профессиональная многомерность реализуется soft-компетенциями и следующими метакачествами [91]:

- многофункциональность и многозначность;
- виртуальная мобильность;
- синергичность.

Таким образом, можно выделить концептуальные положения профессионального развития личности, лежащие в основе анализа транспрофессионализма.

1. Профессиональное развитие – это цель и ценность социально-профессиональной культуры, определяющая жизнеспособность человека.

2. Профессиональное развитие детерминировано природно обусловленными, биологическими, психофизиологическими, социальными факторами, индивидуально-психологическими свойствами человека, а также случайными событиями.

3. Профессиональное развитие влияет на формирование профессионализма, а также транспрофессионализма.

4. Профессионализация сопровождается развитием деструктивных качеств личности, фактором преодоления которых выступает транспрофессионализм специалиста.

3.2. Ключевые факторы транспрофессиональной карьеры в постиндустриальном обществе

В настоящее время растет значение такого фактора карьеры, как мобильность. **Мобильность** (*mobilis* – подвижный) – способность к быстрому передвижению, действию, которая может проявляться в различных сферах жизни человека: профессиональной, семейной, социальной и пр. К понятиям «карьерера», «карьерный рост» наиболее близки по смыслу следующие виды мобильности: трудовая, профессиональная и социально-профессиональная (табл. 3).

Таблица 3

Сравнительная характеристика видов мобильности

Мобильность	Характеристика
Социальная	<ol style="list-style-type: none"> Любой переход индивида или социального объекта (ценности) из одной социальной позиции в другую (из одной религиозной группы – в другую, из одного гражданства – в другое, из одной семьи – в другую) Перемещение радио, автомобиля, моды, теории из одного города в другой, с одного места на другое в рамках одного или нескольких пластов
Трудовая	<ol style="list-style-type: none"> Смена работодателей, а не смена должности, статуса, профессии С точки зрения работодателей, текучесть кадров между организациями, отраслями и сферами экономики
Социально-профессиональная	<ol style="list-style-type: none"> Социальный аспект – межличностные отношения между отдельными личностями, группами (разные отделы одной организации), между официально организованными и стихийно возникшими структурами (профсоюз, система связей между организациями) Профессиональный аспект – владение знаниями, навыками, позволяющими быстро приспособиться к рыночным условиям и в случае необходимости самостоятельно поменять специальность на другую, востребованную обществом
Профессиональная	Интегративная, целостная характеристика субъекта деятельности, обеспечивающая гибкую ориентацию как во внутренних, так и во внешних динамичных профессиональных условиях; смена профессии, профессионального статуса, должности; повышение квалификации, освоение инновационных технологий и техники; поддержание эффективных межличностных отношений в профессиональной сфере

Традиционно профессиональная мобильность понимается как один из видов социальной мобильности наряду с экономической, политической, семейной, территориальной, религиозной и пр., о чем впервые пишет П. А. Сорокин в работе «Социальная стратификация и мобильность» [79]. Она гораздо шире трудовой мобильности, но уступает социально-профессиональной, которая, помимо профессиональной составляющей, включает межличностные отношения между профессиональными группами, официально организованными или стихийно возникшими профессиональными структурами.

Таким образом, в аспекте карьерного продвижения целесообразно говорить о профессиональной мобильности – интегративной, целостной характеристике субъекта деятельности, обеспечивающей гибкую ориентацию в динамичных профессиональных условиях (как внутренних, так и внешних по отношению к профессии). Проявляется она, например, в смене профессии, профессионального статуса, должности; в повышении квалификации, освоении инновационных технологий и техники; в поддержании эффективных межличностных отношений в профессиональной среде и пр. [43, с. 61].

В отечественной науке исследованием профессиональной мобильности занимались Л. А. Амирова, Л. В. Горюнова, Ю. Ю. Дворецкая, Б. М. Игошев и др., за рубежом данному феномену посвящены труды Д. Голдтропа, Д. Крымковски, Р. Люйкса и др. Рассмотрение теоретических подходов к исследованию профессиональной мобильности позволяет выделить структуру данного феномена (табл. 4).

Таблица 4

Структура профессиональной мобильности личности [36, с. 10]

Компонент профессиональной мобильности	Психологическое содержание
Базовый	Индивидуально-типологические, психофизиологические, интеллектуальные свойства, личностные качества
Субъектный	Осознание необходимости смены профессии, специальности и т. п., выбор путей реализации данного решения, что определяет готовность к проявлению профессиональной мобильности
Конативный	Поведенческие реакции, конкретные внешние действия (быстрая смена выполняемых производственных заданий, рабочего места, специальности, профессии, отрасли)

Согласно принципу детерминизма (А. Г. Асмолов, Л. И. Божович, С. Л. Рубинштейн), который трактуется как действие внешних причин через внутренние условия и как действие внутреннего через внешнее, компоненты профессиональной мобильности рассматриваются в их взаимосвязи. Из этого следует, что внутренние компоненты профессиональной мобильности (базовый, субъектный) порождают внешние (конативный) и наоборот.

Инициация «запуска» профессиональной мобильности может быть результатом воздействия как внешних – объективных – событий и обстоятельств (социально-экономические изменения, научно-технический прогресс, случайные жизненные ситуации и т. п.), так и внутренних – субъективных – детерминант (изменение мотивов профессиональной деятельности, внутриличностный конфликт, стремление к самосовершенствованию и т. п.).

По своим последствиям значение профессиональной мобильности неоднозначно для разных участников процесса.

Для *уходящих работников* возможными позитивными результатами являются ожидаемый рост доходов на новом месте, улучшение перспектив карьеры, расширение связей, приобретение более подходящей по содержанию работы, улучшение социально-психологического климата. Но не исключены потеря заработной платы в период трудоустройства, затраты на поиск другого места работы, возникновение трудностей во время адаптации, риск потерять квалификацию и остаться без работы.

У *остающихся работников* появляются новые карьерные перспективы, возможности дополнительного заработка. Однако теряются привычные «функциональные партнеры», происходит изменение социально-психологического климата в коллективе.

Организации профессиональная мобильность персонала дает возможность избавляться от аутсайдеров, привлекать людей с новыми взглядами, омолаживать состав работников, стимулировать изменения и повышать внутреннюю активность и гибкость. В то же время это приводит к дополнительным затратам, связанным с набором, замещением кадров, с их обучением, к потере рабочего времени, падению дисциплины, росту брака, недопроизводству продукции.

В профессиональной психологии существует такое понятие, как *карьерная мобильность* (динамичность карьеры), являющаяся индикатором профессионального пути и свидетельствующая о том, насколько быстро работник поднимается по иерархической лестнице. Показатель основан на данных

о том, что в среднем для успешной адаптации и овладения должностью необходимо потратить 3–4 года, после 5 лет наблюдается снижение эффективности труда в должности. В связи с этим динамичной признается карьера, при которой работник занимал каждую очередную должность через 3–5 лет.

Следующий фактор карьеры, который относится к группе субъективных (внутренних) – *потенциал личности*. Потенциал – совокупность наличных средств, возможностей в некоей области, некоем отношении [78, с. 525]. Согласно исследованиям А. Адлера, Б. Г. Ананьева, В. Н. Маркова, Б. М. Теплова, З. Фрейда, К. Хорни, потенциал личности следует рассматривать через ее самореализацию в рамках общих и специальных способностей, которые и определяют личностные возможности.

Таким образом, способности влияют на содержательную характеристику потенциала, а направленность его реализации зависит от мотивационной стратегии личности, а также от функций и сфер деятельности человека, в которых данный потенциал реализуется.

По мнению А. А. Деркача, И. Н. Дроздова, В. Г. Зазыкина, О. Н. Зубова, В. Н. Маркова, Е. П. Ходаева и др., ядром личностного потенциала выступают внутренние ресурсы человека, хотя и внешние условия (технические средства, материальное вознаграждение и пр.) оказывают значительное влияние. Под ресурсом личности понимаются черты характера, способности, ценности и т. д. Но далеко не все они развиваются в ходе жизни человека, включаясь в его потенциал, а только те, которые востребованы со стороны общества [54].

В связи с тем, что ведущую роль в развитии взрослого человека играет профессиональная деятельность, В. Н. Марков считает необходимым введение понятий «*лично-профессиональный потенциал*» и «*профессионально-личный потенциал*». Первое определяется как часть личностного потенциала, направленная на реализацию ресурсов личности в рамках избранной профессии, т. е. востребованные ею возможности, определяющие перспективы саморазвития. Второе указывает на соответствие востребованных в профессии возможностей личности тем требованиям, которым предъявляет профессия, что является признаком профпригодности [54].

В рамках акмеологии данные феномены выступают в качестве основания профессионализма личности и деятельности. Соответственно и рассматриваются они как акмеологические инварианты профессионализма (А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова).

И. А. Беспалов вводит еще один термин «*акмеологический потенциал личности*». Это индивидуальная система особым образом организованных внутренних акмеологических ресурсов личности, раскрытие которых обеспечивает ее движение по личностному и профессиональному вектору развития с постоянным усложнением решаемых задач и возрастанием уровня достижений, наиболее полно реализующих имеющиеся психолого-акмеологические ресурсы [9, с. 15–18]. Так, творчество, являясь одной из форм реализации потенциала человека, способствует повышению эффективности, продуктивности и инновационности деятельности, а также личностному развитию (Н. А. Бердяев, Л. С. Выготский, В. Н. Дружинин, Б. М. Теплов, Г. Уоллес, М. Г. Ярошевский).

Карьерный потенциал кадров управления рассматривается в исследовании И. П. Лотовой как системное свойство быть субъектом профессиональной деятельности, общения, самопознания, карьеры. Множество креативных характеристик выражается через целемотивирующие установки, карьерные устремления, выбор модели и стратегии профессиональной карьеры, диспозиции, партнерские взаимодействия, что, в свою очередь, программирует карьерный ресурс личности. Большой карьерный потенциал человека проявляется в его владении индивидуальной моделью, стратегиями и средствами оптимизации профессиональной карьеры, в творческом поиске, умении принимать эффективные и нестандартные решения. Связан он с уровнем профессионализма личности и деятельности [51, с. 110].

О. В. Минкина, В. К. Шаповалов рассматривают карьерный потенциал личности как совокупность четырех составляющих [58]:

- 1) психофизические характеристики индивида (склонности, способности, работоспособность, здоровье);
- 2) личностные характеристики (потребности, интересы, мотивы, личностные качества);
- 3) компетентность (квалификация, объем, качество знаний, умений, навыков);
- 4) жизненные и карьерные ориентации (социальные и профессиональные ценности, уровень притязаний).

Следствием различий в карьерном потенциале в сочетании с действием объективных факторов являются различные карьерные стратегии индивидов. Составляющие карьерного потенциала взаимосвязаны и влияют друг на друга по отдельности и в разных сочетаниях. Они могут служить свое-

образными осями-векторами, окружающими структуру карьеры. Соотношение их во многом определяет возникновение кризисов карьеры и типичные стратегии (сценарии) их разрешения [58, с. 64–65].

Оценка потенциала должна проводиться комплексно – с использованием методов тестирования, интервью, анализа документов и результатов деятельности, беседы и т. д. При этом необходимо помнить, что индивидуальность не является статичной, а зависит от действия многих факторов. Любые перемены в условиях жизнедеятельности или мотивации субъекта карьеры могут повлечь изменения и в его потенциале. Поэтому любая попытка его измерить будет лишь констатацией «среза развития» на данном этапе жизни человека.

Последний фактор карьерных изменений, который требует подробного рассмотрения – *неопределенность*. В толковом словаре русского языка неопределенность трактуется через такие характеристики, как «точно не установленный», «не вполне отчетливый», «неточный», «неясный» [64].

В психологических исследованиях в целом понятие неопределенности тесно связано с познанием человека, с различными реализуемыми или потенциальными познавательными действиями. В работах зарубежных психологов проблема неопределенности и ее переживания людьми рассматривается в контексте межличностного взаимодействия (С. R. Berger, R. J. Calabrese), организационных изменений и взаимодействий (P. Bordia), личностных характеристик (S. Budner), неопределенности представлений о себе (B. Butrer, N. A. Kuiper, M. A. Hogg), обоснования осуществленного индивидом выбора (L. Festinger) и т. д. В экономических науках неопределенность трактуется как неполнота знаний и непредсказуемость (А. В. Белянин, Ф. Найт, Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева и др.).

Актуальность вопроса неопределенности имеет экзистенциальную основу, поскольку само существование человека во многом является неопределенным, открытым, незавершенным и нерешенным. Неопределенность можно представить в виде веера из разных путей, т. е. она тесно связана со свободой выбора из числа этих вероятностей.

В философских системах древности и нового времени существование неопределенности уже допускалось, но данная категория не являлась предметом специального исследования. В современной философии присутствие неопределенности признается в значении и смысле понятий, высказываний, в вероятностном характере решения проблем действительности, а также в процессе познания, каждый этап которого открывает новое и неизвестное.

Исследование неопределенности как самостоятельного феномена начинается в XX в. в связи с выдвижением В. Гейзенбергом принципа неопределенности в физике микрочастиц. Укрепление понимания неопределенности как одной из существенных и неотъемлемых характеристик мира происходит под влиянием концепции неравновесных систем И. Р. Пригожина.

Различают три типа неопределенностей [13]:

- 1) неопределенность целей;
- 2) неопределенность знаний об окружающей обстановке и действующих факторах (неопределенность среды);
- 3) неопределенность действий партнера.

В работах исследователей выделен ряд характеристик неопределенных ситуаций, которые вполне применимы и для анализа карьерных изменений [12]:

- новизна, противоречивость, сложность;
- множественность возможностей, выборов и решений;
- непредсказуемость (невозможность прогноза развития, неизвестность вероятности события);
- неконтролируемость (невозможность управлять развитием событий, противостоять неожиданностям, предугадывать их);
- невозможность категоризовать ситуацию из-за отсутствия информации;
- трудность определения значения ситуации в связи с отсутствием готовых схем интерпретации.

Особенностью функционирования человека в профессиональной области жизнедеятельности являются критические режимы, состояния неустойчивого равновесия, неоднозначности и неопределенности, вызывающие в начальных точках процессов эффект ветвления, бифуркации. В точке бифуркации неопределенность возрастает до возможного максимума, и сложно предсказать, по какому пути будет развиваться система. Определенность появляется лишь после того, как индивид уже вступил на один из путей развития [84, с. 15]. А. А. Бодалев и Л. А. Рудкевич отмечают, что выбор и его осуществление в определенной критической точке или ситуации со значительной долей вероятности будут программировать характер следующих критических точек и ситуаций, комплект возможных выборов и решений. Сам выбор предопределяет характер жизнедеятельности и особенности развития субъекта до достижения следующей критической точки.

В рамках синергетики выбор пути развития в точке бифуркации происходит случайно, хотя и с некоторой долей вероятности. В свою очередь, мы заметим, что на данный выбор большое влияние оказывают индивидуальность, личный опыт, социальная и экономическая ситуация, профессиональные знания и умения, квалификация, развитость интуиции и пр. В дальнейшем возникает обратный эффект: уже выбор определяет направления профессионального и карьерного развития личности и индивидуальности. Неслучайно А. Г. Асмолов подчеркивает важность ситуаций неопределенности как динамического резерва разнообразных путей развития [12].

Заметим, что не все неопределенные ситуации в профессиональной жизнедеятельности субъективно воспринимаются как трудные (хотя объективно могут быть сложны). Вероятно, в таких случаях перед человеком открываются богатые позитивные возможности роста, развития, в том числе и карьерного.

Очень важную роль неопределенность играет в принятии карьерных решений. Так, в психологии менеджмента сложились представления о существовании трех интегральных параметров среды, в наибольшей мере влияющих на реализацию функции принятия решений индивидом: сложность, динамичность и неопределенность.

Процесс принятия карьерного решения и его качество, этапы прохождения стадии предрешения имеют отличительный характер в разных ситуациях неопределенности. Показателями готовности к принятию решения являются готовность к риску, принятие риска (субъект соглашается делать выбор в заданных условиях), субъективно допустимый уровень неопределенности (данное явление в последние годы стало интерпретироваться как фактор оценки неуверенности в себе при принятии решений).

Однако понятия «неопределенность» и «риск» нельзя назвать прямо связанными. Так, например, согласно моделям ожидаемой полезности (Дж. фон Нейман, О. Моргенштерн и др.), рационально действующий человек в ситуации неопределенности выбирает из ряда альтернативных решений то, от которого ожидает максимальной полезности [44].

Осуществить выбор наиболее эффективного карьерного пути в условиях неопределенности помогут следующие рекомендации:

- опираться на те факты и информацию, которые имеют наибольшее влияние на ситуацию;

- развивать интуицию, которую психофизиолог П. Симонов назвал «надсознательным» компонентом разума;

- концентрироваться на выигрыше, стараясь сделать его максимальным, а поскольку субъективные ошибки и негативные последствия принятия любого решения неизбежны, минимизировать возможные потери.

Помимо неопределенности есть и другие факторы, влияющие на принятие карьерных решений:

- склонности, интересы, ценности;
- семья (семейные ценности и представления, социальный и экономический уровень ее жизни);
- экономическая среда (общэкономическая ситуация, тенденции на рынке труда, профессиональные ограничения);
- социальная среда.

Таким образом, мобильность, неопределенность, потенциал играют важную роль в карьерном и профессиональном развитии любого человека, обеспечивая ему полноценную самореализацию, конкурентоспособность, успешность, адаптивность к постоянно изменяющимся условиям жизни.

3.3. Профессиональная транспектива студентов: сущность и направления психолого-педагогического сопровождения

Важную роль в психолого-педагогическом сопровождении профессионального становления молодежи играет работа с временной транспективой [48]. Результатом этой работы становится сформированная способность личности сознательно интегрировать время своей жизни и стремление к переходу от удовлетворения индивидуальных потребностей к творческому проектированию культуры и истории посредством собственной профессиональной деятельности. Профессиональная транспектива личности подвержена влиянию объективных конфликтующих реальностей. Благодаря им человек в процессе самоопределения изменяет свои представления и ориентации, интересы и устремления, корректирует профессиональный план. Главное, чтобы воздействие конфликтующих реальностей способствовало профессиональной эволюции личности, а не деградации, стагнации.

На основании анализа научных подходов Э. Ф. Зеера (2010) и Е. А. Климова (2006) мы предлагаем понимать *конфликтующие реальности* как

систему объективно существующих ситуаций, преломляющихся в психике и отражающихся в ценностях, представлениях, поведении личности [26]. Конфликтующие реальности порождаются обществом, политикой, экономикой, т. е. всем тем, что объективно окружает нас.

Любой человек в процессе жизнедеятельности подвержен влиянию конфликтующих реальностей, но особо уязвимой категорией является молодежь. С одной стороны, она обладает достаточно высокой степенью активности, с другой, система ценностей молодых людей пока не является устоявшейся: их установки и мотивы легко изменяются под воздействием конфликтующих реальностей. Именно поэтому особое значение для российской молодежи в процессе профессионального становления приобретают поддержка и обучение способам совладания с конфликтным внешним воздействием, неизбежным в условиях трансформации общества.

Феномен транспективы и временной транспективы изучается в работах В. Е. Ключко, Е. В. Лебедевой, А. Н. Левченко, И. А. Спиридоновой и др. Е. В. Лебедева отмечает, что студенты 1-го курса имеют затруднения в планировании и прогнозировании своего профессионального будущего. В большинстве случаев в качестве альтернативных вариантов самореализации они упоминают те, что абсолютно не связаны с направлением их профессиональной подготовки, в том числе уход из профессии. Автор подчеркивает, что «преодоление искажений профессиональной транспективы, отражающих трудности профессионального самоопределения, требует комплексного психолого-педагогического сопровождения профессионального развития студентов, разработки технологий, направленных на развитие рефлексивных, аналитических и прогностических способностей обучающихся» [48, с. 107]. Анализ проведенных исследований показывает, что зачастую объектом в них выступает временная перспектива, тогда как изучение профессиональной транспективы происходит в редких случаях.

Конфликтующие реальности стали объектом внимания прежде всего Е. А. Климова [34], а затем Э. Ф. Зеера [26]. И все же данный феномен до сих пор не является достаточно изученным в психологической науке и требует более глубокого теоретического и эмпирического рассмотрения.

Возникающие противоречия между субъектностью личности и конфликтующими реальностями порождают кризисные моменты в жизни, которые, в свою очередь, приводят к разрушению или созиданию. Следова-

ние тому или иному пути в процессе профессионального самоопределения в условиях конфликтующих реальностей зависит от различных факторов: индивидуальных особенностей, семейного воспитания, социального окружения, характеристик профессиональной деятельности и др. В процессе переживания конфликтующих реальностей в самосознании человека происходят изменения, которые затрагивают мотивационно-потребностную, операциональную либо смысловую стороны его жизнедеятельности.

В российском обществе, которое встало на путь цифровизации и медиатизации, постоянно растет число потенциально конфликтующих реальностей, выступающих при конструктивном течении событий своего рода «двигателем» для развития личности [96].

Профессиональная транспектива современных студентов находится именно под влиянием конфликтующих реальностей (рис. 1).

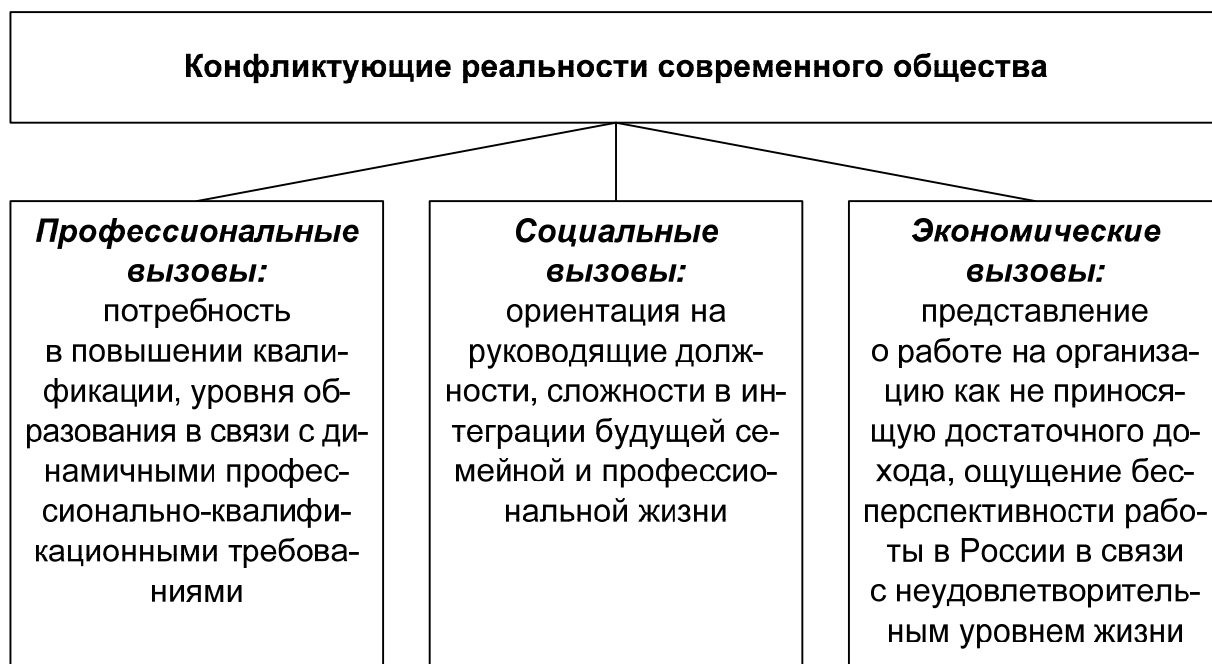


Рис. 1. Конфликтующие реальности профессиональной транспективы современных студентов

Психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления молодежи можно осуществлять через формирование совладающих механизмов и внешнее управление. Совладание зависит исключительно от индивидуальных особенностей субъектов, а управление отражает внешнее воздействие на личность и деятельность студента и является по сути формой поддержки, в том числе психологической. При этом

и внешние, и внутренние способы сопровождения пребывают во взаимозависимости (табл. 5).

Таблица 5

Некоторые способы совладания и управления конфликтующими реальностями в ходе профессионального становления студентов в современном обществе

Способ	Конфликтующие реальности современного общества (вызовы)		
	Профессиональные	Социальные	Экономические
Внутреннее совладание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация на непрерывное образование 2. Развитие самостоятельности, ответственности и дисциплинированности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие умения «фильтрации» информации из разных источников (включая Интернет) 2. Ориентация на общечеловеческие ценности и смыслы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самовоспитание трудолюбия 2. Приоритет духовного над материальным 3. Освоение money-менеджмента (искусство управления деньгами)
Внешнее управление	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка единых стандартов профессиональной подготовки специалистов на основе ФГОС и профессиональных стандартов 2. Государственное регулирование динамики рынка труда 3. Повышение престижа и качества профессионального образования разных уровней 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование единой научно обоснованной государственной идеологии и построение ее системы 2. Ориентация молодежи на общечеловеческие ценности и смыслы 3. Создание сертифицированной системы психологической помощи населению 4. Формирование системы эффективного контроля СМИ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стабилизация социально-экономической ситуации в стране и регионах 2. Повышение уровня жизни населения

Таким образом, работа над профессиональной транспективой студентов и в целом над их профессиональным становлением требует создания системы внешнего управления конфликтогенными факторами объективной ре-

альности и организации сопровождения личности в процессе профессионального становления.

Суть психологического сопровождения профессионального развития студентов заключается в необходимости повышения престижа и качества профессионального образования, в создании единой научно обоснованной государственной идеологии, в приобщении молодежи к общечеловеческим ценностям и смыслам жизни, в стабилизации социально-экономической ситуации и повышении уровня жизни населения.

Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций

1. Дайте определение терминам «транспрофессионализм», «транспрофессиональная (поливариативная) карьера».

2. В чем разница между психологическим пониманием карьеры и транспрофессиональной карьеры?

3. Перечислите ключевые факторы транспрофессиональной карьеры в постиндустриальном обществе. Обоснуйте необходимость их выделения.

4. Какова роль профессиональной мобильности в профессиональном развитии личности?

5. В чем сущность конфликтующих реальностей? Каковы причины их возникновения?

6. Дайте характеристику профессиональной трансперспективы современных студентов.

7. Опишите способы совладания и управления конфликтующими реальностями в ходе профессионального становления студентов в современном обществе.

8. Разработайте форсайт-проект управления профессиональной трансперспективой личности в конфликтующих реальностях современного общества.

Глава 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

4.1. Тенденции в профессиональном развитии личности

Профессиональное развитие – процесс прогрессивного и регрессивного изменения личности под влиянием выполняемой профессиональной деятельности.

Поскольку для профессионального развития характерны прогрессивные и регрессивные тенденции (согласно общенаучному принципу развития), то наблюдается феномен гиперразвития одних профессионально важных качеств человека, которые эксплуатируются в профессии, в ущерб другим, которые не используются. На сегодняшний день выделяют три группы концепций профессионального развития, где так или иначе затрагивается проблема деструктивных тенденций:

1) концепции, в которых проблема профессиональных деструкций прямо не ставится, но вытекает из логики основных теоретических положений (Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Л. М. Митина, Дж. Голланд, Д. Сьюпер);

2) концепции, в которых проблема деструкций ставится непосредственно и исследуется как часть профессионального развития (Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков);

3) концепции, в которых профессиональные деструкции являются самостоятельным предметом исследования (С. П. Безносков, В. Е. Орел).

Впервые на проблему профессиональной деформации (как одного из проявлений профессиональных деструкций) обратили внимание психотехники. Так, С. Г. Геллерштейн в 1926 г. писал о деформации не только тела работника, но и психики под влиянием его активного приспособления к специфическим требованиям профессии. Однако автор фактически идентифицирует деформацию с профессиональным развитием и в отношении профессиональной работы рекомендует понимать ее шире: всякое изменение, наступающее в организме и приобретающее устойчивый характер, есть профессиональная деформация, если это изменение вызвано работой [68].

Анализ концепций профессионального развития личности позволил прийти к некоторым умозаключениям.

1. Профессиональные деструкции (в том числе деформации) – абсолютно нормальное явление, характерное практически для всех, кто активен в своей работе.

2. Это своего рода защитная реакция организма на неблагоприятные, травмирующие условия профессиональной деятельности.

3. Необходимо найти ответ на вопрос, какие меры можно предпринять для того, чтобы компенсировать профессионально обусловленные деструкции, снизить их негативное влияние и управлять своим регрессивным профессиональным развитием (без которого прогресс невозможен!).

4. Единственный фактор, исключив который, мы исключим развитие профессиональных деструкций – собственно профессиональная деятельность.

Виды профессиональных деструкций оличаются многообразием.

1. **Профессиональные деформации.** В наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социономических профессий (врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей и т. д.).

2. **Профессионально обусловленные акцентуации.** Профессиональные акцентуации – это чрезмерно развитые в процессе профессиональной деятельности некоторые черты характера, а также отдельные профессионально обусловленные свойства и качества личности, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста.

3. **Выученная беспомощность.** Это способность жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя; возникает, когда человек многократно убеждается в непродуктивности и ненужности собственных действий и поступков (т. е. связь между действиями по отношению к работе и результатом этих действий в окружающей среде отсутствует).

Причины возникновения выученной беспомощности:

- индивидуально-психологические качества личности (особенно locus контроля);
- авторитарный стиль управления;
- наступление неприятных субъекту событий, неподконтрольных его воле.

Проявление выученной беспомощности определяется тем, насколько «демотивирующей» оказывается ситуация неуспеха, и в какой мере она переносится на аналогичные ситуации (например, поиск работы после вуза).

Симптомы выученной беспомощности: пассивность, грусть, тревога, враждебность, плохой аппетит, ухудшение иммунитета, снижение самооценки, изменение нейрхимических процессов, умственная лень (например, погружение в компьютерные игры).

4. Профессиональная отчужденность. Человек не идентифицирует себя с выполняемой профессиональной деятельностью, не принимает на себя ответственность за происходящее в организации, не разделяет коллективные ценности.

Признаки профессиональной отчужденности: закрытость в отношениях с коллегами, агрессивность, ложь как неосознанное искажение фактов, заведомая ложь, преувеличение своих заслуг, цинизм.

5. Профессиональная стагнация. Ее отличают периоды стабилизации в профессиональной деятельности, когда не происходит ни совершенствование ключевых компетенций, ни профессиональное развитие личности. На начальных стадиях профессионального становления эти периоды недолговременны. Но если впоследствии они будут длиться год и дольше, это может свидетельствовать о наступлении профессиональной стагнации личности. Ее развитие в большей степени обусловлено содержанием и характером труда. Например, монотонный, однообразный, жестко структурированный труд способствует профессиональной стагнации.

Степень выраженности профессиональных деструкций зависит от содержания деятельности, престижа профессии, стажа работы и индивидуально-психологических особенностей личности.

Признаки профессиональных деформаций (по Р. А. Березовской [8]):

- административно-управленческое поведение (превышение прав и полномочий, невыполнение обязанностей, злоупотребление властью);
- индивидуально-целевое поведение (стремление к достижению в профессиональной деятельности личных целей, а не групповых);
- консервативность (сдерживание инициативы и творчества, боязнь новизны и риска, шаблонность мышления и действий);
- имитационное поведение (сокрытие истинных интересов и намерений, псевдоактивность);
- асоциальное профессиональное поведение;
- профессиональное огрубление личности (беспричинное сверхнормативное присутствие на службе, преимущественное пребывание в профессиональной среде по сравнению с непрофессиональным окружением);
- профессиональное поведение вне работы.

Факторы формирования профессиональных деструкций подразделяют на три группы [6].

1. *Объективные:* высокая интенсивность труда, обладание властными полномочиями, повышенный уровень ответственности в профессиональ-

ной деятельности, плохие организация и планирование труда, отсутствие гласности и публичности, критика результатов работы, неопределенность норм деятельности или недоведение их до исполнителя, неадекватно низкий уровень заработной платы, длительный стаж.

2. *Субъективные*: неадекватная самооценка, деструктивные мотивы выбора профессии, потеря интереса к деятельности, разочарование, стереотипность профессионального поведения, низкий уровень развития самосознания, акцентуации характера, искаженная профессиональная картина мира.

3. *Объективно-субъективные*: неадекватный стиль руководства, негативный социально-психологический климат в организации, неблагоприятное влияние объектов профессиональной деятельности, низкая общественная оценка труда.

4.2. Предупреждение и преодоление деструктивных тенденций профессионального развития личности

4.2.1. Психотехнологии профессионального развития личности

В настоящий момент разработаны несколько направлений психологической помощи.

1. *Психологическая профилактика*. Повышение социально-психологической компетентности сотрудников (семинары по проблемам психологии личности, ее деструктивных изменений, профессионального становления, проектирования альтернативных сценариев профессиональной жизни); личностно ориентированная диагностика (аутопсихологическая компетентность личности позволяет определять социальную фрустрированность, степень выраженности синдрома эмоционального выгорания, уровень невротизации и т. д.); рост квалификации, стимулирование профессионального развития, расширение профессиональной компетентности (освоение смежной специальности, разработка инновационного проекта, овладение новой технологией и т. д.).

2. *Психологическое консультирование*.

3. *Психологическая коррекция*.

4. *Психологическая реабилитация*: реабилитационные игротехники (трансактный анализ, психодрама, интеллектуальный тренинг, тренинг рефлексии, ролевая игра и т. д.).

5. *Личностно ориентированная терапия*, направленная на содействие человеку в изменении его отношения к себе и окружающим.

6. *Психотерапия*.

Психотехнологии – совокупность приемов целенаправленного психологического воздействия на людей. Любой прием имеет теоретические основы.

Существуют психотехнологии двух типов:

а) теоретические (представления, концепции, модели, сущность, структура, факторы какого-либо психического явления);

б) практические (непосредственное применение теоретических конструкций).

Психотехнология базируется на связи психического и телесного, при этом можно выделить пять уровней:

1) духовный (идеальный, от которого исходит творческая сила, совершенствующая и поднимающая человека к абсолютному, безусловно ценному);

2) ментальный (интеллектуальный);

3) эмоциональный (чувственный);

4) энергетический (витальный);

5) телесный (физический, соматический).

С каждого из этих уровней осуществляется переход на следующий, т. е. психотехнологии могут относиться как к разным базисным уровням (с которых осуществляется взаимодействие), так и к разным трансформационным уровням (на которых происходят изменения). При этом многие психотехнологии по существу полиномны (объединяют несколько базисных уровней, и трансформационные изменения наблюдаются на нескольких уровнях).

Классификация психотехнологий профессионального развития возможна по разным параметрам [39].

По базисному уровню воздействия [8].

1. С телесного уровня можно осуществить воздействие на следующие уровни:

- энергетический: биоэнерготерапия (А. Лоуэн), аутотренинг, цигун («делание дыхания» – искусство управления внутренней энергией, дыхательные упражнения), раджа-йога (система йоги, связанная с приведением в порядок тела и его энергетики) и пр.;

- психоэмоциональный: игровые техники, элементы аутотренинга, раджа-йоги и др.

2. Воздействие с ментального уровня: когнитивно-ориентированные техники, медитация, самоанализ.

3. С духовного уровня, учитывая, что сфера духа относится к области спонтанных переживаний, характеризуется глубинными прозрениями,

катарсическими откровениями и приводит к кардинальным внутриличностным трансформациям.

На практике обычно происходит сочетание нескольких разноуровневых методов.

По основаниям.

1. Социальные психотехнологии (в основе – ценности мира, социума). Личность является носителем социума. Мир репрезентирован в личности, и личность через свою многообразную деятельность постоянно воспроизводит его и порождает новые смыслы и реальности. Работа с проблемами личности, направленность на развитие личности. Главная задача – реабилитация и развитие личности.

2. Трансцендентные психотехнологии (в основе – выход за пределы системы «личность – социум»). Рассматривается вопрос происхождения личности, ее внесоциальных истоков (но не отрицается общественная сущность). Главная задача – выход за пределы личности, открытие границ, за которыми она больше не видит реальности, т. е. поиск в личности потенций, неизвестных ранее.

По задачам.

1. Интегративные психотехнологии (оказывают комплексное, интегральное воздействие).

2. Целевые (решающие определенные узкие задачи).

3. Метапсихотехнологии (обучают владению интегративными и целевыми психотехнологиями).

По стратегиям использования.

1. Применяемые единожды (для решения острой проблемы).

2. Используемые время от времени (по необходимости).

3. Те, к которым прибегают постоянно (это актуальный принцип жизни, принцип саморазвития, достижения целей).

В. Г. Панок считает психологическую технологию основным элементом практической психологии, поскольку ее отдельные виды связаны с оказанием психологической помощи организационными психологами, менеджерами по персоналу в организациях. Так, **психолого-организационные технологии** (системы основных форм и видов деятельности организационных психологов) направлены на решение определенных психологических проблем, связанных как с деятельностью и развитием организаций в целом, так и с функционированием менеджеров и персонала.

Согласно В. Г. Паноку, в структуре психолого-организационной технологии выделяют следующие компоненты [84]:

- *информационно-смысловой* – теоретические подходы к анализу психологического явления в организации (определение сущности феномена, раскрытие его места в системе деятельности организаций, выявление основных элементов его структуры, систематизация типов, видов и т. д.);

- *диагностический* – анализ основных критериев и показателей исследуемого явления, ознакомление с методами, которые могут быть использованы для диагностики, обоснование целесообразности применения тех или иных диагностических средств при измерении, поиск подходов к представлению полученных результатов;

- *коррекционно-развивающий* – характеристика главных направлений коррекционно-развивающей работы через систему тренингов и консультаций, определение оптимальных видов тренингов и стратегий осуществления консультирования, целесообразность их использования при наличии различных психолого-управленческих запросов, обоснование выбора индивидуальных или групповых форм коррекционно-развивающей работы в тех или иных ситуациях и т. п.

Внедрение психолого-организационных технологий предусматривает деятельность психолога и руководителя на основе принципов совместной работы: конструктивного общения, оптимальной реализации человеческих ресурсов, индивидуализации и др.

Разработанные психолого-организационные технологии должны быть пригодными для воспроизведения не только их авторами, но и другими психологами с гарантией достижения запланированных результатов.

Все виды психолого-организационных технологий можно разделить на группы, которые, в свою очередь, включают подгруппы.

1. Технологии по обеспечению деятельности и развития организаций:

- для разработки концепций деятельности и развития организации;
- взаимодействия организации с другими учреждениями;
- формирования благоприятного имиджа организации;
- проведения презентаций организации;
- технологии внедрения изменений в организации;
- для технологии взаимодействия организации с работниками.

2. Технологии работы с руководителями (менеджерами) организаций:

- для формирования управленческой команды;
- развития профессионально-управленческого самоопределения менеджеров;
- формирования нравственной культуры менеджеров;
- эффективной деятельности руководителя-лидера;
- для самореализации менеджеров в процессе их профессиональной деятельности.

3. Технологии работы с персоналом организаций:

- для отбора работников в организацию;
- адаптации работников в организации;
- обеспечения удовлетворенности сотрудников работой;
- осуществления аттестации в организации;
- обеспечения профессиональной карьеры персонала организации;
- обеспечения психического здоровья работников;
- предупреждения и преодоления профессионального стресса в организации;
- для профилактики возникновения синдрома выгорания у работников.

4. Технологии работы по обеспечению взаимодействия менеджеров и персонала организаций:

- для эффективного делового общения и предупреждения коммуникативных барьеров в организации;
- предотвращения и разрешения организационных конфликтов;
- формирования благоприятного социально-психологического климата в организации;
- для формирования корпоративной культуры организации.

4.2.2. Коррекция профессионального развития личности

Коррекционная работа в отношении процесса и явлений профессионального развития должна носить системный, комплексный характер, чтобы результат был устойчивым. Форма работы допустима как индивидуальная, так и групповая.

Можно выделить семь основных направлений, в рамках которых необходимо строить коррекционную работу (рис. 2).



Рис. 2. Направления коррекции профессионального развития личности

Принципы коррекционной работы:

- уважительное отношение к личности;
- внимание к внутреннему миру, в котором накопилось много проблем, разочарований, боли;
- безоценочное восприятие;
- ориентация на сотрудничество;
- упор не на сочувствие, а на конструктивную, действенную помощь.

Рассмотрим методы и техники психологической коррекции профессионального развития личности (табл. 6).

Таблица 6

Методы и техники психокоррекции профессионального развития личности

Направления коррекционной работы	Примеры методов и техник
1	2
Обучение конструктивным поведенческим реакциям в проблемной ситуации.	1. Работа с рисунками, отражающими проблемные ситуации: придумывание различных вариантов происходящего и исхода ситуации. Возможен выбор позитивной модели поведения и ее закрепление в игре

1	2
Снятие деструктивных элементов в поведении	2. Разыгрывание сцен, отражающих вымышленные конфликтные ситуации 3. Использование игр, включающих в себя элементы соперничества, и выработка навыков конструктивного взаимодействия 4. Ведение работником «Карты поведения», содержащей личные правила этикета, и «Дневника поведения», в котором отмечаются трудные ситуации и способы выхода из них
Консультационная и коррекционная работа с управленческим составом, направленная на преодоление деструктивных факторов профессионального развития сотрудников	1. Информирование менеджеров об условиях благоприятного профессионального развития сотрудников 2. Обучение менеджеров навыкам «ненасильственного» воздействия на подчиненных (исключение угроз, облачение приказов в просьбу, побуждающую к неукоснительному ее исполнению, работа с интонацией, развитие эмпатии и пр.) 3. Отработка навыков позитивного взаимодействия с подчиненными и коллегами через ролевую игру (обмен ролями, опробирование разных вариантов взаимодействия) 4. Помощь психолога в плане выработки единой управленческой политики в организации, создание четкой управленческой иерархии (непротиворечивость требований) 5. Обучение методам убеждения и поощрения, отказ от наказания как основного метода управления
Формирование осознания собственных эмоций и чувств, а также эмоций и чувств других людей	1. Работа с фотографиями, отражающими различные эмоциональные состояния 2. Придумывание историй, раскрывающих причину эмоционального состояния (по несколько историй и причин) 3. Рисование, лепка эмоций 4. Пластическое изображение эмоций 5. Работа с эмоциями через сенсорные каналы (передать чувство страха голосом, грусти – голосом и глазами) 6. Изображение различных рабочих / профессиональных предметов и явлений, придумывание рассказов от их лица (компьютер грустит (почему, как это происходит)) 7. Разыгрывание сценок, этюдов, отражающих различные эмоциональные состояния
Обучение приемам и техникам управления собственным профессиональным развитием	1. Овладение приемами аутотренинга 2. Освоение релаксационных техник (мышечная релаксация, дыхательные упражнения) 3. Отработка приемов реагирования (арт-техники, эмоционально-образные техники, гештальт-техники) и позитивной трансформации чувств

1	2
<p>Просветительская работа, направленная на повышение психологической компетентности работников в отношении процесса профессионального развития</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лекции-презентации по различным аспектам профессионального развития личности (профессиональные деформации и деформации, кризисы жизненные и профессионально обусловленные, выгорание в профессии и его предотвращение, ступени профессионального развития, профессиональное развитие и профессиональная карьера и пр.) 2. Круглые столы по определенной психологической проблеме, связанной с профессиональным развитием (в том числе рассмотрение проблемы и способов ее разрешения с психологической точки зрения) 3. Мастер-классы, тренинги с привлечением ведущих специалистов
<p>Развитие активной профессиональной и жизненной позиции</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выяснение потребностей работника в профессиональном плане, степени и возможности их удовлетворения 2. Приемы активизации профессионального самосознания, профессиональной идентификации 3. Определение и коррекция личного профессионального плана, плана карьеры сотрудника 4. Психологическое сопровождение внедрения инноваций, формирование готовности к их освоению, преодоление сопротивления сотрудников этому процессу
<p>Коррекционная работа, направленная на преодоление деструктивных факторов профессионального развития, на разрешение проблемных ситуаций</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация организационной среды в целях снижения ее стрессогенности; минимизация дисбаланса между рабочими нагрузками, требованиями профессии и личностными ресурсами; работа с сотрудниками с низкой стрессоустойчивостью и стрессовым стилем жизнедеятельности; экстренная психологическая помощь для адаптации к внештатным ситуациям; реабилитация после сильных стрессов; обучение антистрессовой регуляции и пр. 2. Коррекционная работа по разрушению профессиональных и карьерных барьеров, о наличии которых свидетельствуют отсутствие жизненных, профессиональных и карьерных планов, переоценка собственных сил, завышенные ожидания, погоня за «быстрыми» деньгами и высокой должностью, низкая профессиональная и карьерная мобильность, нежелание оторваться от привычного места работы и уклада жизни 3. Коррекционная работа, направленная на преодоление профессиональных и карьерных кризисов

4.3. Прогнозирование профессионального будущего

Современное постиндустриальное общество характеризуется профессиональной динамичностью и большой степенью неопределенности развития экономики. Это проявляется в изменении профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, стремительно развивающихся процессах глобализации. В таких условиях каждому человеку приходится постоянно осваивать новые социально-профессиональные технологии, неоднократно менять место работы и даже специальность или профессию, чему способствует умение предвидеть будущее. Нестабильность рынка труда ведет к тому, что полученное базовое профессиональное образование утрачивает свое перспективное значение и не гарантирует желаемую трудовую занятость.

Сложившаяся ситуация становится конфликтующей реальностью и порождает как у молодежи, так и у взрослых психическую напряженность, неуверенность в себе и в своем профессиональном будущем. Происходящие социально-психологические изменения, темпоритм жизнедеятельности порождают стресс, депрессию, психические расстройства, алкогольную зависимость и иные деструктивные формы поведения.

В общем, можно констатировать, что в настоящее время профессиональное будущее подрастающего поколения чревато непредсказуемостью, неопределенностью и отсутствием четких перспектив максимально реализовать себя в профессиональной жизни [25].

Транспрофессионализм выступает в качестве необходимого условия адаптации человека к его изменяющейся жизнедеятельности. Успешнее адаптируется тот, кто умеет прогнозировать характер и содержание этих изменений, вносить коррективы в свои планы, а также принимать меры по преобразованию себя (саморазвитие, самосовершенствование и самоактуализация).

Повседневное благополучие человека обеспечивается его способностью проектировать непосредственно свое личностное счастье, для чего необходимы:

- *профессиологическая компетентность* – содержательное обобщение теоретических и прикладных знаний в области профессиоведения;
- *прогностические компетенции* (форсайт) – способы действий по проектированию профессионального будущего и многомерных (мета-) ка-

ществ, обеспечивающих интеграцию междисциплинарных знаний и многофункциональных видов действий (деятельностей).

Анализ профессиологических функций субъекта психологического профессиоведения позволил определить его основные компетентностно-ориентированные предикторы (табл. 7).

Таблица 7

Профессиологические предикторы субъектов
прогностической деятельности

Обобщенные профессиологические функции	Предикторы прогностической деятельности	
	Базовые компетентности	Ключевые компетенции
1	2	3
Анализ рынка профессий	1. Знание социально-экономической ситуации 2. Осведомленность о востребованных профессиях	1. Умение соотносить профессиологические понятия с социально-экономическими 2. Владение способами межпредметного анализа социально-профессиональных ситуаций
Изучение спектра профессионально-образовательных услуг	1. Знание сущности получения профессиональной подготовки, образования и возможности трудоустройства 2. Представление о характере профессионального труда (деятельности)	1. Умение актуализировать ведущие (смыслообразующие) мотивационные конструкты профессионально-образовательной деятельности 2. Владение способами оценки перспективных областей (видов) профессий
Профессиональное самоопределение	Знание смыслоопределяющей сущности жизненного самоопределения, основ профессиографии и алгоритма выбора профессии	1. Умение персонализировать профессиографические данные сообразно своим интересам, склонностям и способностям 2. Владение технологиями целеполагания и планирование перспектив профессионального развития

1	2	3
Проектирование индивидуальных траекторий социально-профессионального развития	1. Знание сущности индивидуального развития в системе непрерывного образования и проектирование траекторий социально-профессионального становления 2. Знание положений темпорального подхода к проектированию индивидуальных траекторий развития и образа будущего	1. Умение учитывать и согласовывать индивидуально-психологические особенности с профессиональными требованиями, построение индивидуальных траекторий развития 2. Владение форсайт-технологиями проектирования профессионального развития
Психолого-педагогическое сопровождение профессионального становления	Знание закономерностей профессионального развития, способов моделирования потенциальных сценариев профессионального становления, особенностей возникновения социально-профессиональной дезадаптации	1. Умение организовать сопровождение на различных стадиях становления построения альтернатив профессионального развития 2. Владение методами диагностики индивидуальных способностей, профессиональных проблем и оказание помощи в навигации индивидуальных траекторий развития
Оценка и сертификация результатов прогностической деятельности. Оценка и экспертиза предикторов профессионалогии	Знание предикторов прогнозирования профессионального развития и критериев оценивания результатов профессионалогии, экспертизы научно-методических материалов и образовательных программ	1. Умения анализировать и оценивать эффекты профессионалогии, осуществлять прогноз инновационного развития субъектов профессиональной деятельности, использовать результаты профессионалогии 2. Владение способами решения профессионалогических проблем субъектов прогностической деятельности

Реализация рассмотренных профессионалогически ориентированных функций обуславливает необходимость развития следующих социально-профессиональных метакачеств субъектов прогностической деятельности:

- *когнитивные*: деятельностные (процедурные) знания, наблюдательность, аналитическое мышление, креативность, интуиция, практический интеллект, оценивание, самоконтроль, рефлексивность и др.;

- *регулятивные*: целеполагание, саморегуляция деятельности, ответственность, социально-профессиональная мобильность, педантизм, толерантность к неопределенности, жизнеспособность и др.;

- *коммуникативные*: аттрактивность, социальная перцепция, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, готовность к кооперации, организаторские способности, профессиональная честность, надежность и др.

В современных условиях развития цифровой экономики актуальным становится профессиональное самоопределение в течение трудоспособного периода жизни человека. Чтобы обучающийся в общеобразовательной либо профессиональной школе мог осуществить это самоопределение, он должен обладать необходимой профессионалогической компетентностью. А чтобы компетентно решать проблемы трудоустройства, построения индивидуального маршрута (карьеры), повышения квалификации и смены профессии оптанту необходимо иметь социально-профессиональную мобильность, помогающую найти себя в изменяющемся мире профессий.

Важное значение в построении будущего принадлежит субъективной значимости труда и профессиональной деятельности человека.

В течение жизни представление о значимости труда меняется. В детстве он воспринимается как форма игры, в юности – возможность самоутверждения, в молодости – средство удовлетворения социально-экономических потребностей, в зрелом возрасте – способ реализации себя и своей квалификации, в предпенсионном – профессиональное самосохранение.

При анализе профессионального будущего особое значение приобретает его прогнозирование. Различные аспекты прогнозирования исследовались учеными Е. И. Головахой и А. А. Кроник (временные ориентации на прошлое, настоящее и будущее), К. А. Абульхановой-Славской (потребность экстраполировать себя в будущее), Э. Тоффлером (адаптационные свойства, позволяющие упреждать будущее), Л. А. Регуш (прогностические способности), Б. С. Гершунским (дидактическая прогностика), Л. Е. Никитиной (педагогическое прогнозирование) и др.

Целью прогнозирования профессионального будущего является самоопределение личности в постоянно изменяющемся социально-профессиональном обществе в соответствии со своими социально-профессиональными ценностями, психофизиологическими особенностями, а также потребностями экономики.

Прогнозирование структурируется ближайшими и дальними целями. Важное значение имеет их согласование с другими жизненными намерениями. При проектировании профессионально обусловленных перспектив

учитываются конкретные выбираемые цели: учебные заведения, профессии (специальности), места работы и др. Осуществляется прогнозирование в течение всей профессиональной жизни, при этом в цели и сроки реализации прогноза постоянно вносятся коррективы. Оформляется прогноз в форме личной профессиональной перспективы или индивидуального маршрута (траектории) профессионального развития, темпорально отражающихся в определенных возрастных и временных интервалах.

В отличие от других форм опережающего отражения, прогнозирование носит целенаправленный характер. Основным продуктом (результатом прогностической деятельности) – получение научно обоснованного, максимально достоверного прогноза. Результат – это отражение будущего с учетом вероятности его достижения во временной перспективе. Достижение желаемого результата осуществляется следующими методами:

- *метод аналогий* (прием мыследеятельности и операций мышления) позволяет сравнивать реальные альтернативные варианты траекторий, маршрутов профессионального развития родственных, смежных профессий, возможных событий и находить оптимальное решение;

- *метод экспертной оценки* предусматривает получение суждения о возможном профессиональном будущем на основе рекомендаций профессионалов – специалистов в области профессионального образования, имеющих опыт проектирования профессиональных и образовательных стандартов;

- *проектирование альтернативных сценариев* профессионального становления происходит с учетом жизненного опыта, нормативных и возможных критических событий в будущем;

- *метод формирования профессионального плана* осуществляется на основе индивидуальной профессиональной компетентности с учетом своих индивидуально-психологических особенностей, уровней самооценки и образа желаемого будущего.

Основные функции рассмотренных методов – опережающее отражение различных альтернатив будущего, создание его образов, определение последствий результатов прогнозирования и внесение коррективов в настоящую жизнь.

На формирование профессионального будущего большое влияние оказывает многообразие видов квалификаций, институционально представленных в профессиональных и образовательных стандартах, а также программах конкретной специальности. Маршруты будущего формируются в системе непрерывного образования.

Профессиональное становление личности совершается во времени и охватывает прошлое, настоящее и будущее жизнедеятельности человека. Сопровождается этот процесс изменениями личности, темпами ее развития, индивидуально значимыми событиями и их эмоциональными переживаниями. Время структурирует длительность стадий становления, расширяет горизонты профессионального развития, придает образу мироустройства особую связность и последовательность, осуществляет временные синтезы прошлого, настоящего и будущего.

Таким образом, для научно обоснованного прогнозирования будущего необходим временной, темпоральный анализ профессионального становления личности.

Психологическое прошлое, настоящее и будущее определяют жизненный путь человека. Конкретизируя это явление, В. И. Ковалев ввел понятие «индивидуальной временной транспективы» [37]. Оно означает взаимосвязь прошлого, настоящего и будущего и отражает событийную структуру жизни. Формирование транспективы человека, как правило, происходит непроизвольно, спонтанно и не всегда четко им осознаваемо. Актуализация сознания на временной организации жизни порождает ее рефлекссию, инициирует целенаправленное планирование будущего.

В зависимости от трансформирующейся во времени и пространстве жизнедеятельности транспектива имеет гетерохронный характер, детерминированный изменяющейся социальной ситуацией развития, сменой ведущей деятельности и знаковыми событиями профессионального становления личности. Эти предикторы влияют на логику, закономерности профессионального становления личности и его стадии.

Построение транспектив обуславливает необходимость самоопределения личности – нахождения личностного смысла в осваиваемых профессионально-образовательных программах и выполняемой трудовой деятельности. В качестве интегрирующей характеристики мотивов, потребностей, ценностных ориентаций выступает социально-профессиональная идентичность – психологический компонент, влияющий на конгруэнтность индивидуальной траектории Я-концепции и учебно-профессиональной деятельности. Изменение, динамика профессиональной идентичности сопровождают формирование индивидуальных траекторий и построение временной транспективы в виде желаемого образа профессионального будущего.

Индивидуальные траектории становления и образования объединяют ретроспективу и перспективу профессионального становления личности.

Развертывание этих траекторий происходит во времени, а изменение направления вектора их развития обусловлено значимыми для личности событиями. То есть, индивидуальные временные транспективы отличаются большой вариативностью и имеют вероятностный характер.

Уточнение своего места в мире профессий, выбор конкретной специальности, осмысление личной социально-профессиональной роли, отношение к профессиональному труду, коллективу и самому себе – важные компоненты прогнозирования своего профессионального будущего.

Можно констатировать, что перед человеком постоянно возникают проблемы, требующие определения его отношения к профессиям, иногда анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, принятия решения о смене деятельности, уточнения и коррекции карьеры. Весь этот комплекс вопросов определяют сценарии профессионального становления.

Возможные сценарии в зависимости от целевой ориентации психологии личности и ее профессионального поведения представлены в табл. 8.

Таблица 8

Сценарии профессионального будущего личности

Сценарий	Прогноз	Характеристика профессионального поведения
Максимальная реализация себя в профессиональной деятельности	Оптимистический	Поиск возможностей самоосуществления и самореализации в трудовой деятельности. Проектирование альтернативных стратегий профессионального развития
Пассивное следование психологии возможного профессионального будущего	Нейтральный	Приспособление, адаптация к внешним условиям, следование логике повседневной (обыденной) жизни
Дезорганизация ориентиров профессионального будущего	Деструктивный	Отсутствие интереса к профессиональной деятельности, утрата нравственных ориентиров, доминирование потребительских потребностей

Смыслообразующими факторами прогнозирования этих сценариев является самостоятельный осознанный выбор вектора профессионального развития личности из возможных альтернативных вариантов. В основе построения сценариев лежат социально-экономические условия и ситуация на рынке образовательных услуг, индивидуальные характеристики человека, его профессионалогическая компетентность.

Важное значение при проектировании сценариев профессионального будущего имеет специально организованное изучение профессиологии, решающее ряд задач [3]:

- ознакомление с миром профессий;
- осознание значимости построения индивидуальной образовательной траектории как одного из способов преодоления конфликтных ситуаций профессионального самоопределения;
- формирование прогностических компетенций построения индивидуальной транспективы;
- осуществление психолого-педагогического сопровождения профессионального развития и информационной поддержки реализации индивидуальной траектории;
- рефлексия образовательного маршрута и его коррекция.

Проектирование образовательных траекторий субъективно значимо для личности и следует индивидуальной логике ее развития – психологии. Предметом психологии являются субъективные переживания бытия, прогнозирование и проектирование будущего на основе рефлексии прошлого и настоящего.

Профессиональное будущее – это желаемая и возможная трудовая занятость, которая обеспечила бы человеку достойную жизнь. Конечно, представление о достойной жизни меняется со временем, но в самом общем смысле это престижная (элитная) профессия, материальная обеспеченность, чувство собственной значимости и комфорта.

Профессиональное будущее имплицитно подразумевает существование нескольких альтернатив развития событий и возможность человека влиять на выбор. Однако современные социально-политические и экономические условия характеризуются высокой профессиональной динамичностью, политической нестабильностью и непредсказуемостью. А это порождает конфликтующую реальность, не всегда осознаваемую неуверенность в желаемом будущем и неоправданные надежды на случайный, возможный успех [26].

В общем, можно констатировать, что в настоящее время профессиональное будущее подрастающего поколения чревато неизвестностью и отсутствием перспектив максимально реализовать себя в профессиональной жизни. Несовпадение желаемого и реального будущего носит название *асимметрии профессионального будущего*.

Формируется асимметрия профессионального будущего под влиянием социально-экономических условий, динамичного развития профес-

сий (труда), системы профессионального образования и профориентации, сложившегося внутреннего мира личности, индивидуальной психологической организации, случайных событий и обстоятельств, а также иррациональных тенденций построения своей траектории.

Проявления асимметрии профессионального будущего [10]:

а) аморфность и неопределенность цели профессионального образования, так как в настоящее время полученная профессия (специальность) не является основой (условием) трудовой занятости, а нормой становится смена профессии (специальности), что приводит к утрате профессиональной идентичности и обуславливает профессиональную депривацию;

б) противоречия нравственно-смысловых ориентаций прошлой жизни, настоящего времени и будущего, поскольку в общественном сознании молодежи доминирует нацеленность на сегодняшнее время и краткосрочный успех, а будущее утратило свою значимость;

в) ускорение темпов трудовой деятельности, обусловленное социально-технологическим прогрессом, тогда как в жизни предшествующего поколения эти изменения происходили намного медленнее;

г) изменение (перестройка) структуры занятости работников в современном постиндустриальном обществе (сокращение числа людей, занятых производительным трудом, при увеличении занятых в сфере услуг) и процессы цифровизации, которые постепенно ведут к частичной замене человеческих ресурсов искусственным интеллектом и цифровыми технологиями.

Факторы, обуславливающие асимметрию профессионального будущего.

1. *Переживание динамики* психологического времени, так как возросшие ритм и скорость порождают психическую напряженность.

2. *Неопределенность* и отсутствие образа профессионального будущего затрудняют его планирование и определение перспектив карьеры.

3. *Профессиологическая некомпетентность*, неумение принимать решения в ситуациях, характеризующихся амбивалентными потребностями будущего, приводят к ошибкам профессионального самоопределения.

Таким образом, асимметрия профессионального будущего – это искажение образа трудовой жизни, расхождение прогноза и реальности, утрата перспектив.

Анализ внешних и внутренних детерминант, инициирующих асимметричное профессиональное будущее личности, говорит о необходимости поиска науки, адекватной обсуждаемым проблемам. Такой наукой может стать психологика – отрасль психологии.

Психологика изучает субъективное отражение человеком своего внутреннего мира, чтобы на этой основе реализовать собственную жизнедеятельность и прогнозировать образы будущего [90].

В отличие от психологии, исследующей факты, закономерности и механизмы психики, психологика рассматривает индивидуальные, субъектно обусловленные формы поведения и деятельности человека. Если психология ориентирована на изучение типических характеристик, то психологика – индивидуальных проявлений психики. Психология отражает объективные устойчивые психологические образования (предметы и явления действительности) безотносительно к конкретным субъектам исследования, тогда как психологика – индивидуально-своеобразные, субъективно окрашенные переживания, отличающиеся огромной вариативной изменчивостью конкретного человека.

Естественной основой психологии является теория интегральной индивидуальности В. С. Мерлина, развиваемая в Пермской психологической школе [57].

В профессиональной подготовке молодежи психологика выполняет несколько функций:

- *адаптационная* – позволяющая человеку приспособиться к изменяющимся, неопределенным условиям жизнедеятельности путем выработки индивидуального стиля деятельности и поведения;
- *смыслообразующая* – обеспечивающая нахождение и выработку альтернативных сценариев и программ поведения, индивидуальных ценностных ориентаций, смыслов и установок;
- *развивающая* – стимулирующая саморазвитие и самоактуализацию, чтобы повысить социально-психологическую мобильность;
- *профилактическая* – содействующая нахождению оптимальной стратегии и тактики преодоления психологических барьеров становления личности.

Развитию индивидуальной психологии человека способствуют три психических фактора. Во-первых, материал его внутренней жизни: чувства, психические состояния, инстинкты, т. е. все данности психической жизни, которые стремятся овладеть человеком и подавить его. Во-вторых, непрерывный процесс сокрытия и искажения реалий психической жизни, т. е. всего того, что человек чувствует, о чем мыслит, чего хочет. В-третьих, пустота, источником которой служит нереализованность человека.

Предметом психологии являются «извивы души» – субъективные переживания своего бытия, принятие решений на основе желаемого без учета возможного; экстраполяция сегодняшнего представления о себе в бу-

дущее; кризисы несбывшихся прогнозов, игнорирование изменения себя в будущем и др. Рефлексия прошлого, переживание настоящего и прогнозирование будущего – прерогатива психологики.

Обобщая вышесказанное, можно утверждать, что к встрече с будущим молодого человека нужно готовить. Очевидно, путем самопознания, рефлексии своего прошлого и анализа многомерного настоящего. Особо пристальное внимание следует обращать на критические моменты психобиографии, изменившие индивидуальную траекторию развития.

Погружение в свое вероятное будущее возможно методом проектирования различных сценариев жизнедеятельности в ближайшей и отдаленной перспективе (временная трансспектива). Формирование этих компетенций происходит в процессе организации и проведении форсайт-сессий и конкурсов проектов «Мое профессиональное будущее».

Осознание перспектив своего развития обуславливает жизнеспособность личности во времени и социально-профессиональном пространстве. Предикторами жизнеспособности выступают прогностические компетенции, определяющие адаптацию, саморегуляцию, самоорганизацию и самоосуществление человека.

Вопросы и задания для формирования транспрофессиональных компетенций и трудовых функций

1. Что такое профессиональное развитие личности?
2. Опишите конструктивные и деструктивные тенденции профессионального развития личности.
3. Каковы виды профессиональных деструкций?
4. Охарактеризуйте направления психологической помощи личности в процессе профессионального развития.
5. Приведите классификацию психотехнологий профессионального развития (на основании классификации психотехнологий В. В. Козлова).
6. Опишите направления психологической коррекции профессионального развития личности.
7. Дайте краткую характеристику методам и техникам психокоррекции профессионального развития личности.
8. Разработайте форсайт-проект прогнозирования профессионального будущего субъекта в условиях асимметричной реальности.

Заключение

Современное психологическое профессиоведение развивается на стыке психологии труда, психологии профессий, психологии профессионального развития, психологии карьеры, профориентологии.

Объектом исследования психологического профессиоведения выступает профессиональное (транспрофессиональное) пространство личности.

В учебном пособии представлены теоретико-методологические основы психологического профессиоведения как области психологической науки и практики, общие и частные методы исследования психологического профессиоведения; рассмотрены различные классификации профессий, особенности выбора и организации профориентационной работы в условиях цифровизации и расширяющегося медиапространства; определены сущность карьеры и транспрофессиональной (поливариативной) карьеры, их ключевые факторы; представлены подходы к сущности профессиональной трансперспективы студентов и к направлениям психолого-педагогического сопровождения; описаны регрессивные тенденции профессионального развития личности, психотехнологии, а также методы и техники психологической коррекции.

Учебное пособие учитывает требования профессиональных стандартов «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения». Вопросы и задания к каждому разделу направлены на формирование включенных в трудовые функции знаний, умений и транспрофессиональных компетенций.

Библиографический список

1. *Абульханова-Славская, К. А.* Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. Москва: Мысль, 1991. 298 с. Текст: непосредственный.
2. *Ананьев, Б. Г.* Избранные психологические труды: в 2 томах / Б. Г. Ананьев. Москва: Педагогика, 1980. Т. 1. 232 с. Текст: непосредственный.
3. *Ананьев, Б. Г.* О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. Москва: Наука, 1997. 380 с. Текст: непосредственный.
4. *Ананьев, Б. Г.* Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 288 с. Текст: непосредственный.
5. *Атлас новых профессий* / Агентство стратегических инициатив, Московская школа управления «Сколково». URL: <http://atlas100.ru>. Текст: электронный.
6. *Атлас новых профессий 2.0* / авт.-сост. Д. А. Коричин, Е. Б. Лукша, П. О. Лукша, Д. Песков. Москва: Олимп-Бизнес, 2016. 288 с. Текст: непосредственный.
7. *Бажанова, Н. А.* Личностная готовность к переменам в контексте исследования феномена «ожидания»: перевод и апробация опросника «Personal change-readiness survey» / Н. А. Бажанова. Текст: непосредственный // Acta eruditorum. Научные доклады и сообщения (Приложение к журналу «Вестник РХГА», Т. 2). Санкт-Петербург: Изд-во Рус. христиан. гуманитар. акад., 2005. С. 169–179.
8. *Березовская, Р. А.* Психология профессиональной деформации / Р. А. Березовская. Текст: непосредственный // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г. С. Никифорова. Санкт-Петербург: Речь, 2010. С. 598–631.
9. *Беспалов, И. А.* Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации: диссертация ... кандидата психологических наук / Игорь Александрович Беспалов; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. Москва, 2008. 27 с. Текст: непосредственный.
10. *Боровских, А. В.* Деятельностные принципы в педагогике и педагогическая логика / А. В. Боровских, Н. Х. Розов. Москва: МАКС Пресс, 2010. 80 с. Текст: непосредственный.
11. *Бурлачук, Л. Ф.* Психология жизненных ситуаций: учебное пособие / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. Москва: Рос. пед. агентство, 1998. 263 с. Текст: непосредственный.

12. *Бутенко, Т. П.* Субъективная неопределенность жизненных ситуаций: когнитивно-эмоциональные оценки и стратегии поведения: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / Татьяна Петровна Бутенко; Государственный университет – Высшая школа экономики. Москва, 2009. 28 с. Текст: непосредственный.

13. *Вентцель, Е. С.* Исследование операций: задачи, принципы, методология: учебное пособие / Е. С. Вентцель. 2-е изд., стер. Москва: Наука, 1988. 208 с. Текст: непосредственный.

14. *Вяткин, Б. А.* Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека: учебное пособие / Б. А. Вяткин. 2-е изд. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЕК, 2007. 352 с. Текст: непосредственный.

15. *Габитова, Э. М.* Педагогические условия формирования транспрофессиональных компетенций будущих специалистов среднего звена: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / Эльвира Маратовна Габитова; Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы. Уфа, 2015. 24 с. Текст: непосредственный.

16. *Гаврилов, В. Е.* Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / В. Е. Гаврилов. Текст: непосредственный // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 111–117.

17. *Гарбер, Е. И.* Методика профессиографии / Е. И. Гарбер, В. В. Козача. Саратов: Изд-во Саратов. гос. ун-та, 1992. 196 с. Текст: непосредственный.

18. *Геллерштейн, С. Г.* Психотехника / С. Г. Геллерштейн. Москва: Новая Москва, 1926. 240 с. Текст: непосредственный.

19. *Гершкович, Т. Б.* Толерантность к старению: история и современность: учебное пособие / Т. Б. Гершкович; под ред. Н. С. Глуханюк. Екатеринбург: Изд-во Урал. отд-ния Рос. акад. образования, 2005. 98 с. Текст: непосредственный.

20. *Головаха, Е. И.* Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. Киев: Наукова думка, 1987. 207 с. Текст: непосредственный.

21. *Дубровина, О. И.* Профессиоведение: учебное пособие / О. И. Дубровина. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2012. 156 с. Текст: непосредственный.

22. *Заводчиков, Д. П.* Психология карьеры: учебное пособие / Д. П. Заводчиков, М. В. Кормильцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 155 с. Текст: непосредственный.

23. *Зеер, Э. Ф.* Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э. Ф. Зеер, С. А. Морозова, Э. Э. Сыманюк. Текст: непосредственный // Педагогическое образование в России. 2011. № 5. С. 90–97.

24. *Зеер, Э. Ф.* Профессиональное самоопределение студентов в условиях социально обусловленных конфликтующих реальностей / Э. Ф. Зеер, М. В. Кормильцева (Зиннатова). Текст: непосредственный // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2012. № 10 (99). С. 79–87.

25. *Зеер, Э. Ф.* Психолого-педагогическая платформа формирования транс-профессионализма педагога профессионального образования / Э. Ф. Зеер. Текст: непосредственный // Профессиональное образование. Столица. 2017. № 6. С. 5–9.

26. *Зеер, Э. Ф.* Самоопределение человека в современных конфликтующих реальностях / Э. Ф. Зеер. Текст: непосредственный // Образование и наука: Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2010. № 7. С. 71–81.

27. *Иванова, Е. М.* Психология профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. Москва: PerSe, 2006. 382 с. Текст: непосредственный.

28. *Карпинский, К. В.* Психология жизненного пути личности: учебное пособие / К. В. Карпинский. Гродно: Изд-во Гродн. гос. ун-та, 2002. 167 с. Текст: непосредственный.

29. *Карпова, Г. А.* Педагогическая диагностика учебной мотивации школьников: методические рекомендации / Г. А. Карпова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2000. 40 с. Текст: непосредственный.

30. *Кастельс, М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. Москва: Изд-во гос. ун-та – Высш. шк. экономики, 2000. 608 с. Текст: непосредственный.

31. *Квасова, О. Г.* Трансформация временной перспективы личности в экстремальной ситуации: диссертация ... кандидата психологических наук / Ольга Григорьевна Квасова; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. Москва. 2013. 216 с. Текст: непосредственный.

32. *Кириллова, Н. Б.* Медиалогия / Н. Б. Кириллова. Москва: Академический проект, 2015. 424 с. Текст: непосредственный.

33. *Киселева, А. А.* От психологической классификации профессий к исторической / А. А. Киселева. Текст: непосредственный // Историческое профессиональное образование: сборник научных трудов. Барнаул: Изд-во Алт. гос. ун-та, 2004. С. 82–92.

34. *Климов, Е. А.* Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект) / Е. А. Климов. Москва: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2006. 208 с. Текст: непосредственный.

35. *Климов, Е. А.* Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е. А. Климов. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с. Текст: непосредственный.

36. *Клочко, В. Е.* Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансспективный анализ) / В. Е. Клочко. Томск: Изд-во Том. гос. ун-та, 2005. 174 с. Текст: непосредственный.

37. *Ковалев, В. И.* Категория времени в психологии (личностный аспект) / В. И. Ковалев. Текст: непосредственный // Категории материалистической диалектики в психологии. Москва: Наука, 1988. С. 216–230.

38. *Ковалев, С. В.* Ситуация как элемент психологического тезауруса / С. В. Ковалев, А. В. Филиппов. Текст: непосредственный // Психологический журнал. 1986. № 1. С. 14–21.

39. *Козлов, В. В.* Психотехнологии измененных состояний сознания: Методы и техники / В. В. Козлов. Москва: Изд-во ин-та психотерапии, 2016. 400 с. Текст: непосредственный.

40. *Кондаков, А. М.* Навыки XXI века / А. М. Кондаков. Текст: электронный // Мобильное электронное образование. URL: <http://metod.mob-edu.ru/navyki-21-veka/>.

41. *Коржова, Е. Ю.* Трудная жизненная ситуация как «проявитель» личности персонажей в творчестве русских писателей / Е. Ю. Коржова. Текст: непосредственный // Ананьевские чтения – 2008: Психология кризисных и экстремальных ситуаций: междисциплинарный подход: материалы научно-практической конференции, 21–23 окт. 2008 г. / под ред. Л. А. Цветковой, Н. С. Хрусталевой. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2008. С. 535–537.

42. *Кормильцева, М. В.* Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: автореферат диссертации ... кандидата психологических наук / Мария Владимировна Кормильцева. Екатеринбург, 2009. 24 с. Текст: непосредственный.

43. *Кормильцева, М. В.* Социально-личностные компетенции студентов как фактор развития их профессиональной мобильности: диссертация ... кандидата психологических наук / Мария Владимировна Кормильцева. Екатеринбург, 2009. 190 с. Текст: непосредственный.

44. *Корнилова, Т. В.* Методологические основы психологии / Т. В. Корнилова, С. Д. Смирнов. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 320 с. Текст: непосредственный.

45. *Корнилова, Т. В.* Психология риска и принятия решений: учебное пособие для вузов / Т. В. Корнилова. Москва: Аспект Пресс, 2003. 286 с. Текст: непосредственный.

46. *Котелова, Ю. В.* Очерки по психологии труда: учебное пособие / Ю. В. Котелова. Москва: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1986. 118 с. Текст: непосредственный.

47. *Кроник, А. А.* Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. Москва: Смысл, 2003. 284 с. Текст: непосредственный.

48. *Лебедева, Е. В.* Проблема формирования временной транспективы профессионального развития будущих специалистов в современных условиях / Е. В. Лебедева. Текст: непосредственный // Личность в профессионально-образовательном пространстве: материалы 14-й Всероссийской научно-практической конференции, 25 нояб. 2015 г., Екатеринбург / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2015. С. 102–108.

49. *Левченко, А. Н.* Временная транспектива самоактуализирующейся личности / А. Н. Левченко. Текст: непосредственный // Ученые записки университета имени П. Ф. Лесгафта. Санкт-Петербург. 2011. № 6 (76). С. 97–101.

50. *Леонтьев, Д. А.* Тест жизнестойкости: методическое руководство по новой методике психологической диагностики личности с широкой областью применения / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. Москва: Смысл, 2006. 63 с. Текст: непосредственный.

51. *Лотова, И. П.* Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы: диссертация ... доктора психологических наук / Ирина Петровна Лотова. Москва, 2004. 502 с. Текст: непосредственный.

52. *Луман, Н.* Реальность массмедиа / Н. Луман. Москва: Канон, 2011. 240 с. Текст: непосредственный.

53. *Малиновский, В. П.* Вызовы глобальной профессиональной революции на рубеже тысячелетий / В. П. Малиновский. Текст: непосредственный // Российское экспертное обозрение. 2007. № 3 (21). С. 21–24.

54. *Марков, В. Н.* Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: автореферат дис-

сертации ... доктора психологических наук / Василий Николаевич Марков. Москва, 2004. 56 с. Текст: непосредственный.

55. *Маркова, А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. Москва: Знание, 1996. 312 с. Текст: непосредственный.

56. *Маслоу, А.* Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу. Санкт-Петербург: Евразия, 1997. 430 с. Текст: непосредственный.

57. *Мерлин, В. С.* Очерк интегрального исследования индивидуальности / В. С. Мерлин. Москва: Педагогика, 1986. 256 с. Текст: непосредственный.

58. *Минкина, О. В.* Консультирование по карьере: учебное пособие / О. В. Минкина, В. К. Шаповалов. Москва: Академический проект, 2008. 282 с. Текст: непосредственный.

59. *Мироненко, И. А.* Понятия «субъект» и «личность» в современной российской психологии / И. А. Мироненко. Текст: непосредственный // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2010. Т. 5. № 3. С. 5–14.

60. *Муздыбаев, К.* Психология ответственности / К. Муздыбаев. Ленинград: Наука, 1983. 240 с. Текст: непосредственный.

61. *Навыки будущего.* Что нужно знать и уметь в новом сложном мире / Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков. Текст: электронный // Сайт агентства стратегических инициатив. URL: https://asi.ru/future_skills/.

62. *Нестик, Т. А.* Развитие цифровых технологий и будущее психологии / Т. А. Нестик. Текст: непосредственный // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: Психологические науки. 2017. № 3. С. 6–13.

63. *Новиков, Ю. Т.* Профессиоведение и психология профессий: конспект лекций / Ю. Т. Новиков. Омск: Изд-во Ом. гос. техн. ун-та, 2006. 72 с. Текст: непосредственный.

64. *Ожегов, С. Н.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. Н. Ожегов, Н. Ю. Шведова. Москва: ИТИ Технологии, 2007. 944 с. Текст: непосредственный.

65. *Олпорт, Г. В.* Становление личности. Избранные труды / Г. В. Олпорт; пер. с англ. Л. В. Трубицыной и Д. А. Леонтьева; под общ. ред. Д. А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2002. 930 с. Текст: непосредственный.

66. Орел, В. Е. Методы психологии труда / В. Е. Орел. Текст: непосредственный // Психология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 Педагогика и психология / под ред. А. В. Карпова. Москва: Владос-Пресс, 2005. 350 с.

67. Орел, В. Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками: учебное пособие / В. Е. Орел. Ярославль: Изд-во Яросл. гос. ун-та, 1990. 84 с. Текст: непосредственный.

68. Поваренков, Ю. П. Соотношение конструктивных и деструктивных тенденций развития в процессе профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. Текст: непосредственный // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ярославль, 2011. С. 23–31.

69. Попова, Р. Р. Проблема определения понятия «событие» в психологии / Р. Р. Попова. Текст: непосредственный // Вестник Татарского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2011. № 3 (25). С. 287–293.

70. Пряжников, Н. С. Профориентация: учебное пособие / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. Москва: Академия, 2010. 496 с. Текст: непосредственный.

71. Психология социальных ситуаций / сост. и общ. ред. Н. В. Гришиной. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 416 с. Текст: непосредственный.

72. Размирович, С. Д. Цифровая реальность / С. Д. Размирович. Текст: электронный // Стимул: журнал об инновациях в России. 2019. URL: Stimul.Online.ru.

73. Романова, Е. С. Психологические основы профессиографии: практикум: учебно-методическое пособие к спецпрактикуму «Психологические методы изучения профессий» / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. Москва: Изд-во Моск. пед. гос. ун-та им. В. И. Ленина, 1990. 182 с. Текст: непосредственный.

74. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: в 2 томах / С. Л. Рубинштейн. Москва: Педагогика, 1989. Т. 2. 328 с. Текст: непосредственный.

75. Савчук, В. В. Медиафилософия. Приступ реальности / В. В. Савчук. Санкт-Петербург: Изд-во Рус. христ. гуманитар. акад., 2013. 350 с. Текст: непосредственный.

76. Сафронова, Е. М. Формирование нравственно-смыслового отношения к образованию как цель и результат школьного воспитания: монография / Е. М. Сафронова. Волгоград: Перемена, 2004. 333 с. Текст: непосредственный.

77. *Сивков, Д. Ю.* Нечто особенное или ничего особенного? Проблема проблематичности медиа / Д. Ю. Сивков. Текст: непосредственный // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер.: Философия. Филология. 2009. № 2 (6). С. 24–31.

78. *Словарь психолога-практика* / сост. С. Ю. Головин. Минск: Харвест; Москва: АСТ, 2001. 976 с. Текст: непосредственный.

79. *Сорокин, П. А.* Социальная стратификация и мобильность / П. А. Сорокин. Москва: Политиздат, 1992. 543 с. Текст: непосредственный

80. *Спиридонова, И. А.* Временная транспектива субъекта: влияние возраста и раннего предметного обучения: диссертация ... кандидата психологических наук / Ирина Андреевна Спиридонова; Московский государственный областной университет. Москва, 2002. 165 с. Текст: непосредственный.

81. *Струмилин, С. Г.* Проблемы экономики труда: очерки и этюды / С. Г. Струмилин. Москва: Наука, 1982. 472 с. Текст: непосредственный.

82. *Султанова, З. В.* Проективный подход в биографическом исследовании личности: монография / З. В. Султанова. Владикавказ: Изд-во Сев.-Осет. гос. ун-та им. К. Л. Хетагурова, 2014. 211 с. Текст: непосредственный.

83. Технологии работы организационных психологов: учебное пособие / под ред. Л. М. Карамушки. Киев: Инокс, 2005. 366 с. Текст: непосредственный.

84. *Фабер, В. О.* Проблема неопределенности в структуре философского знания (онтологический, гносеологический, антропологический анализ): автореферат диссертации ... кандидата философских наук / Владимир Олегович Фабер. Саратов, 2004. 24 с. Текст: непосредственный.

85. *Федотова, Л. Н.* Социология массовой коммуникации: учебник для студентов вузов / Л. Н. Федотова. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 400 с. Текст: непосредственный.

86. *Чернявская, А. П.* Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. Москва: Владос-Пресс, 2001. 96 с. Текст: непосредственный.

87. *Чистякова, С. Н.* Концепция профессионального самоопределения молодежи. Профессиональное самоопределение учащихся, их трудоустройство и социальная защита / С. Н. Чистякова. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 1993. С. 43–44. Текст: непосредственный.

88. *Шмелькова, Л. В.* Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее / Л. В. Шмелькова. Текст: непосредственный // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2016. № 8 (30). С. 1–4.

89. Щедровицкий, П. Г. Очерки по философии образования. Москва: Эксперимент, 1993. 156 с. Текст: непосредственный.

90. Юрьевич, А. В. Ассиметричное будущее / А. В. Юрьевич. Текст: непосредственный // Вопросы философии. 2008. № 7. С. 76–89.

91. Ялалов, Ф. Г. Профессиональная многомерность: монография / Ф. Г. Ялалов. Казань: Центр инновационных технологий. 2013. 180 с. Текст: непосредственный.

92. Brooks, D. K. Counselor credentialing and interpersonal collaboration / D. K. Brooks, L. H. Gerstein. Text: print // Journal of Counseling and Development. 1990. Vol. 68. P. 477–484.

93. Hall, D. T. The new career contact developing the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Marvis. Text: print // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 45–67.

94. Holland, John L. Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments / John L. Holland. 2nd ed. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall, 1985. 211 p. Text: print.

95. Perkin, G. The Third Revolution: Professional Society in International Perspective / G. Perkin. Routledge, 1996. 272 p. Text: print.

96. Zinnatova, M. V. The professional transpective of the students in the conflicting realities of the post-industrial society / M. V. Zinnatova, M. E. Konovalova, N. V. Makarova. Text: print // International Journal of Environmental & Science Education. 2016. Vol. 11, № 14. P. 6925–6933.

Диагностическая методика «Профессиональная готовность» (А. П. Чернявская)

Краткая характеристика методики

1. Методика представляет собой опросник, состоящий из 99 вопросов [86].

2. Форма ответов на вопросы – дихотомическая (да, нет).

3. Форма проведения – индивидуальная и групповая.

4. Опросник состоит из пяти шкал: автономность – 20 вопросов, информированность – 17 вопросов, ориентация во времени – 20 вопросов, принятие решения – 20 вопросов, эмоциональное отношение – 22 вопроса. Вопросы отдельных шкал распределены в методике в случайном порядке.

5. Все вопросы прошли проверку на трудность и дискриминативность и соответствуют критериям отбора заданий методики.

6. Коэффициент надежности отдельных шкал колеблется от 0,670 до 0,839, что допустимо для методик данного типа.

7. Ретестовая надежность находится в пределах от 0,617 до 0,885.

8. Конструктивная валидность этой методики доказана путем сравнения ее результатов и результатов методик «Тест структуры интеллекта» и «Уровень субъективного контроля».

9. Критериальная валидность выявлена по результатам экспертных оценок, сравнения ответов групп юношей и девушек, факторного анализа.

10. Методика может применяться для определения уровня готовности консультируемого совершить адекватный профессиональный выбор.

Инструкция. Предлагается ряд утверждений об особенностях Ваших представлений о мире профессий. Если Вы согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланке листа ответов поставьте знак «+», если не согласны, то знак «-». Постарайтесь долго не думать над ответом, так как нас интересует Ваша первая реакция. Ответить необходимо на все вопросы. Надеемся на Вашу искренность. Заранее благодарим.

Бланк

№	Утверждение	Знак
1	2	3
1	Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования	
2	Я не принимаю серьезных решений мгновенно	
3	Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности	
4	Я знаю, в каких условиях буду работать	
5	Я анализирую свое прошлое	
6	Я тяжело переношу неудачи в жизни	
7	Я знаю обязанности, которые буду выполнять на работе	
8	Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт	
9	Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем	
10	Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий	
11	Все мои действия подчинены определенным целям	
12	У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше	
13	По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует защиты от разочарований	
14	Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической)	
15	У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни	
16	Я ничего не делаю без причины	
17	Меня вполне устраивает моя пассивность	
18	Я задумываюсь о том, что меня ждет в будущем	
19	Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу	
20	Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно	
21	Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно	
22	Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла»	
23	Я не задумываюсь о своем будущем	
24	Я не выберу работу, требующую большой отдачи	
25	Я знаю самого себя	
26	Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких	

Продолжение таблицы

1	2	3
27	Чем больше профессий я узнаю, тем легче мне будет выбрать	
28	Мне не нравится быть самостоятельным	
29	Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который хотел бы получить	
30	Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения	
31	Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач	
32	Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен	
33	Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством	
34	Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя	
35	Мне трудно узнать о перспективах, которые может дать та или иная профессия	
36	Я считаю, что интуиция основана на знании	
37	Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает	
38	У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее	
39	В моей жизни мало успехов	
40	Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы	
41	Я очень беспокоюсь, смогу ли справиться с трудностями, а, может, и с неудачами в своей профессиональной жизни	
42	Я признаю только обдуманый риск	
43	Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе	
44	Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим	
45	Я с детства привык доводить начатое до конца	
46	Я боюсь делать важные шаги в своей жизни	
47	Я знаю, что мне интересно	
48	Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия	
49	Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение	
50	Я готов приложить максимум усилий, чтобы добиться того, что мне нужно	
51	Я знаю, чего я добьюсь в жизни	

Продолжение таблицы

1	2	3
52	Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве	
53	Я мало задумываюсь о своей жизни	
54	Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения	
55	В оценке профессий эмоции у меня играют большую роль	
56	Если я чего-то очень захочу, то преодолю любые препятствия	
57	У меня нет определенных требований к будущему	
58	При принятии решений я полагаюсь на интуицию	
59	Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности	
60	Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы в моей профессии	
61	Я «солминка», влекомая течением жизни	
62	Когда я думаю о том, что мне нужно выбрать профессию и место работы (учебы), у меня портится настроение	
63	При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна	
64	Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего	
65	Если что-то помешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую	
66	Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий	
67	Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе	
68	Практическая работа (кружки, УПК, практика) очень помогла мне в понимании мира профессий	
69	Я с трудом уживаюсь с другими людьми	
70	Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей	
71	Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии	
72	Я знаю, что для меня в жизни важно	
73	Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях	
74	Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед	
75	Я не знаю, почему я выбрал именно эту профессию	
76	Лучший способ познакомиться с профессией – поговорить с тем, кто по ней работает	

Окончание таблицы

1	2	3
77	Мне не нравится, когда много думают о будущем	
78	В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду	
79	Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других	
80	Заранее известных способов изучения мира профессий не существует	
81	Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть	
82	Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед	
83	Я считаю, что в обществе все равны по своему положению	
84	Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные	
85	Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где буду работать после его окончания	
86	Мне все равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала	
87	В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения	
88	Все, что со мной происходит, дело случая	
89	Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии	
90	В важных решениях я не иду на компромиссы	
91	Я не доверяю рекламе профессий	
92	Я не понимаю причин многих моих поступков	
93	Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья	
94	Я не понимаю самого себя	
95	Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает	
96	Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало	
97	Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор	
98	Я могу отказаться от многого, ценного для меня сейчас, ради перспективных профессиональных целей	
99	Я представляю, каким буду через 10 лет	

Ключ

Анализ результатов проводится по пяти параметрам профессиональной зрелости.

Автономность (А)

№	8	14	19	24	30	34	45	50	53	57	61	65	71	75	78	83	86	92	94	96
Знак	+	+	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Информированность (И)

№	1	4	7	13	21	27	35	37	40	48	66	68	73	76	80	84	91
Знак	+	+	+	-	+	+	-	-	+	+	-	+	-	-	-	-	-

Принятие решения (Р)

№	2	3	11	16	20	25	31	36	42	47	51	56	58	63	67	72	79	87	90	93
Знак	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+

Планирование (П)

№	5	9	12	15	18	23	29	38	44	52	60	64	70	74	82	85	88	97	98	99	
Знак	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+

Эмоциональное отношение (Э)

№	6	10	17	22	26	28	32	33	39	41	43	46	49	54	55	59	62	69	77	81	89	95	
Знак	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

I. Автономность. Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения или работы, специализация, переобучение и т. д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

1. *Вычленение себя из множества окружающих людей.* Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц. Понимание целостности своей личности, социальной общности, к которой принадлежит, какому типу личности хотел бы соответствовать, образа жизни, который хотел бы вести.

2. *Стремление реализовать возможности в практических действиях,* иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Уверенность

в том, что обязательно будет иметь глубокие знания и навыки. Общая ориентация на успех. Планирование шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.

3. *Накопление опыта.* Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, времени и т. д. С накоплением опыта возникает умение соотносить свои действия с требованиями общества.

4. *Умение прогнозировать профессиональный рост.* Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.

5. *Инициатива и изобретательность в реализации возможностей.* Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути. Наличие собственной инициативы и активности в карьерном решении.

6. *Уровень реализма в принятии карьерных решений* (в том числе собственная оценка уровня реализма). Компромисс между желаниями и возможностями, на который способен пойти. Осознание необходимости таких компромиссов.

Для возникновения основных признаков автономности требуется определенный набор новообразований:

- человеку важно ощутить свою независимость от родителей (в делах, мыслях, поступках);
- от внешней детерминации своего поведения ему надо перейти на самодетерминацию;
- он должен осознавать свой идеальный образ Я-концепции и стремиться к его достижению.

II. Информированность. Знания о мире профессий и умение соотнести их со своими особенностями. Для того чтобы выбрать профессию, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях.

1. *Информация о мире профессий в целом.* В круг этой информации входят: а) осознание подразделения мира профессий по предмету и целям труда, орудиям производства; б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты); в) знание отдельных профессий; г) знание или практическое умение по приобретению

профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, совершенствовать свой профессионализм и продвигаться по карьерной лестнице.

По данным исследований, большой объем информации о мире профессий в целом должны иметь уже школьники начального звена. Так, в 4-м классе сформированность профессиональной позиции проявляется в следующих моментах:

- положительное отношение к любому виду труда;
- определенный уровень осведомленности относительно основных массовых профессий;
- умение различать связи между профессиями, отраженными в классификации;
- способность выделять основные требования профессии к человеку;
- стремление к самооценке в контексте профессионального самоопределения.

Обычно четвероклассник бывает знаком с 13–16 профессиями.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий.

В практике профконсультирования обычно диагностируется три направления:

- уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»;
- знания о способах овладения предпочитаемой профессией;
- понимание социально-экономических потребностей в кадрах общества, конкретного региона и отдельных предприятий.

В «Схему описания профессии» входят следующие разделы:

- 1) условия работы (физические и социально-экономические);
- 2) требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности);
- 3) требования к уровню образования и конкретные места его получения;
- 4) перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с их незнанием связаны основные трудности и ошибки при выборе профессии.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, насколько человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее

со своими особенностями. До сих пор неизвестно, отмечает Л. Брукс, как информация влияет на принятие лучшего решения, и как клиент ее перерабатывает [92].

Исследователи, занимающиеся вопросами профессионального информирования, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока клиент не готов принять ее.

III. Умение принимать решения. Все крупные и важные шаги в профессиональной жизни объединяет одно – всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных вариантов приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения (ПР). Как отмечает Е. А. Климов, вся ситуация выбора является сложным образованием, поскольку ее компоненты, выступающие в качестве факторов (движущих сил профессионального самоопределения), находятся во взаимосвязи и взаимовлиянии друг на друга [35].

Мало понять, что в данной ситуации от человека требуется самостоятельное принятие решения. Важными условиями этого умения являются автономность и самостоятельность, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда в состоянии сам выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по ПР неразрывно связан с уровнем зрелости личности.

Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Существует несколько моделей подобных алгоритмов. Дж. Крумбольц в 1965 г. выделил шесть основных этапов этого процесса [86].

1. *Сбор возможных вариантов решения.* На этом этапе задачей человека становится поиск как можно большего числа вариантов – глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.

2. *Поиск информации по каждому варианту решения.* Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. Некоторые идеи отвергаются уже на этапе сбора информации.

3. *Исследование шансов успешности в каждой альтернативе.* На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?».

4. *Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека.* Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало все факторы.

5. *Разработка конкретного плана действий и определение факторов,* способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. *Формулировка плана действий для новых возможностей и развития.* Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития, и их решение не должно препятствовать развитию.

Решение не будет «тупиковым» при следующих условиях:

- сохраняется неопределенным один из трех параметров целеполагания – цели, ценности и условия;
- выбор кажется необоснованным в рамках имеющихся возможностей;
- в основе выбора лежат противоречия;
- при решении осуществляется проигрывание нескольких жизненных ролей и сценариев.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются следующие:

- любознательность, любопытство – желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность – способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность – умение соотносить имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;
- решительность – способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;
- делегирование полномочий – умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;

- планирование – знание, как разработать для коллектива реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска – способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск – привычка оценивать риск и брать ответственность на себя;
- контроль – умение получать в процессе решения проблемы именно тот результат, который планировался.

IV. Умение планировать свою профессиональную жизнь. Говоря о профессиональном пути, мы подразумеваем путь, имеющий определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем, которое надо планировать.

Существует несколько определений слова «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо. Планирование жизненного пути, скорее всего, идет согласно второму определению – как заметки основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, к 30 годам встать на ноги, хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, стать врачом, окончить вуз – без четкого указания возраста при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения хотя бы приблизительно (допустим, получить диплом врача не позднее 25 лет).

Планирование обычно бывает долгосрочное (на несколько десятилетий вперед); среднесрочное (на несколько месяцев или лет) и краткосрочное (на несколько дней, недель).

Для оценки умения планировать проводят диагностическое интервью, которое является единственной методикой для исследования некоторых данных, предоставляющих возможность заглянуть во внутренний мир человека и понять его затруднения. Оно включает в себя: а) введение – привлечение к сотрудничеству; б) свободное, неуправляемое высказывание; в) общие вопросы («Ты можешь мне рассказать о школе?»); г) подробное исследование; д) попытку ослабить напряжение и заключение с выражением признательности за беседу.

Очень часто в качестве плана для профконсультационной беседы используют схему профессионального планирования, разработанную Е. А. Климовым [34]. Она включает в себя шесть пунктов.

1. Главная цель (кем я буду, чего достигну, какой трудовой вклад внесу в общенародное дело).

2. Цепочка более отдаленных конкретных целей (где буду учиться, первая работа, дальнейшие перспективы).

3. Пути и средства достижения ближайших жизненных целей (ознакомление, проба сил, самообразование и т. п.).

4. Возможные внешние препятствия.

5. Свои возможности.

6. Запасные варианты.

В исследованиях Е. И. Головахи и А. А. Кроника выделены некоторые характеристики перспективы, которыми должен обладать план [20].

1. *Реалистичность* перспективы подразумевает способность личности разделять реальность и фантазию, концентрировать усилия на том, что имеет основания для реализации в будущем.

2. *Оптимистичность* – соотношение положительных и отрицательных прогнозов относительно будущего, а также степень уверенности человека в том, что ожидаемые события произойдут в намеченные сроки. Оптимистичность перспективы тесно связана с реальными достижениями и социальной интегрированностью личности.

3. *Дифференцированность* перспективы характеризуется степенью разделения будущего на последовательные этапы.

Планирование профессиональной жизни – это непрерывный процесс. Даже сохраняя прежнее рабочее место, человек развивается: получает дополнительную квалификацию, осваивает новые методы работы, меняет свою роль ученика на наставника, растет от подмастерья до мастера и т. д.

V. Эмоциональное отношение к ситуации выбора профессии. Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с чувствами. Они проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям или профессиональным группам (частный случай – к конкретным людям, представителям той или иной сферы деятельности) и к необходимости принятия решения о собственном выборе.

Роль эмоционального фактора в ситуации карьерной задачи практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях.

Эмоциональное отношение (эмоциональная включенность) оказывает на принятие решения большое влияние. Данный фактор включает в себя отношение не только к различным вариантам при выборе, но и к планированию: к тому, что надо принять какое-то решение; нести за него ответственность; быть готовым проявлять активность; идти на компромисс и т. д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс, и в результате выбор будет сделан ошибочно.

Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека. Он тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, что проявляется в позитивном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач. Предположительно, у старших школьников эмоциональная включенность в выбор является одним из важнейших показателей профессиональной зрелости.

**Диагностическая методика
«Личностная готовность к переменам» («Personal
change-readiness survey» (PCRS)) (A. Rolnic, S. Heather,
M. Gold, C. Hull / Н. А. Бажанова, Г. Л. Бардиер)**

Краткая характеристика методики. Методика, разработанная канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халлом, приведена здесь в связи с тем, что в число семи показателей, которые могут быть измерены с ее помощью, входит шкала толерантности к двусмысленности (tolerance for ambiguity). В настоящее время существуют варианты PCRS, апробированные на американской, французской и испанской выборках.

Методика PCRS успешно применяется в США в работе с персоналом организаций, в частности в процедурах ассессмента. Отмечается, что она весьма эффективна при рассмотрении стрессовых ситуаций, возникающих в связи с переменами. Понимание особенностей противостояния переменам помогает людям оградить себя от стресса в тех случаях, когда они наиболее уязвимы.

Перевод и первичная апробация данного варианта методики PCRS были сделаны Н. А. Бажановой и Г. Л. Бардиер [7], причем выбор самых удачных формулировок перевода утверждений осуществлен с привлечением двуязычных экспертов, в том числе специалистов в области психологии.

Инструкция. Обведите напротив каждого утверждения число, которое более всего соответствует описанию Вашей позиции (1 – не соответствует, 6 – полностью соответствует).

Бланк

№	Утверждение	Ответ
1	2	3
1	Я предпочитаю привычное неизвестному	1 2 3 4 5 6
2	Я редко «отмеряю семь раз»	1 2 3 4 5 6
3	Я не из тех, кто меняет свои планы	1 2 3 4 5 6
4	Не могу дождаться начала дня, когда смогу взяться за дело	1 2 3 4 5 6
5	Я считаю, что никому не стоит давать слишком много надежд	1 2 3 4 5 6
6	Если что-то не работает, я найду способ устранить неполадку	1 2 3 4 5 6
7	Меня раздражает отсутствие ясных и четких ответов	1 2 3 4 5 6

Окончание таблицы

1	2	3
8	Я склонен создавать привычное положение дел и придерживаться его	1 2 3 4 5 6
9	Я могу сделать так, что любая ситуация будет работать на меня	1 2 3 4 5 6
10	Мне нужно некоторое время, чтобы свыкнуться с тем, что что-то не получается	1 2 3 4 5 6
11	Мне трудно расслабиться и ничего не делать	1 2 3 4 5 6
12	Если есть вероятность, что что-то может не получиться, то оно и не получится	1 2 3 4 5 6
13	Когда я завяз, я предпочитаю импровизировать в поисках выхода из ситуации	1 2 3 4 5 6
14	Я теряюсь, когда не улавливаю сути происходящего	1 2 3 4 5 6
15	Я предпочитаю знакомую область деятельности, в которой чувствую себя комфортно	1 2 3 4 5 6
16	Я справлюсь со всем, с чем приходится сталкиваться	1 2 3 4 5 6
17	Если я что-то твердо решил, поменять это решение мне будет нелегко	1 2 3 4 5 6
18	Я предпочитаю выкладываться до конца	1 2 3 4 5 6
19	Я обычно сосредотачиваюсь на том, что может не получиться	1 2 3 4 5 6
20	Когда люди пытаются найти выход из ситуации, они приходят ко мне	1 2 3 4 5 6
21	Если исход дела неясен, я стремлюсь прояснить все немедленно	1 2 3 4 5 6
22	Стоит придерживаться испытанного и надежного	1 2 3 4 5 6
23	Я сосредотачиваюсь на моих достоинствах, а не на недостатках	1 2 3 4 5 6
24	Мне тяжело сдать, даже если что-то совсем не получается	1 2 3 4 5 6
25	Я неутомим и полон энергии	1 2 3 4 5 6
26	Редко все получается так, как мне хотелось бы	1 2 3 4 5 6
27	Сильная сторона моей личности – умение преодолевать трудности	1 2 3 4 5 6
28	Терпеть не могу оставлять дело незавершенным	1 2 3 4 5 6
29	Я предпочитаю идти по главной, а не по второстепенной дороге	1 2 3 4 5 6
30	Моя вера в собственные силы непоколебима	1 2 3 4 5 6
31	Со «своим уставом в чужой монастырь» не ходи	1 2 3 4 5 6
32	Я страстный и решительный	1 2 3 4 5 6
33	Я склонен видеть проблемы, а не возможности их решения	1 2 3 4 5 6
34	Я обращаюсь к необычным источникам для решения проблем	1 2 3 4 5 6
35	Я действую непродуктивно, если и цели, и ожидания неопределенны	1 2 3 4 5 6

Ключ

Анализ результатов. Для получения результата необходимо подсчитать количество баллов по каждой из семи шкал.

Шкала	Номера утверждений
Страстность	Прямые: 4, 11, 18, 25, 32
Находчивость	Прямые: 6, 13, 20, 27, 34
Оптимизм	Обратные: 5, 12, 19, 26, 33
Смелость, предприимчивость	Обратные: 1, 8, 15, 22, 29
Адаптивность	Обратные: 3, 10, 17, 24, 31
Уверенность	Прямые: 2, 9, 16, 23, 30
Толерантность к двусмысленности	Обратные: 7, 14, 21, 28, 35

Стандартизация методики показала, что сумма менее 21 балла по каждой шкале свидетельствует о низком уровне развития измеряемого свойства. Средний уровень развития свойства (оптимальный вариант) находится в диапазоне от 22 до 26 баллов. Сумма свыше 27 баллов оценивается как высокий уровень развития измеряемого свойства. При этом в индивидуальных особенностях человека всегда есть свои плюсы и минусы. Например, излишняя страстность способна побудить человека действовать вопреки здравому смыслу, недостаток же ее может привести к отсутствию мотивации.

Страстность (passion) понимается как энергичность, неутомимость, повышенный жизненный тонус.

Находчивость (resourcefulness) рассматривается как умение находить выходы из сложных ситуаций, обращаться к свежим источникам для решения новых проблем.

Оптимизм (optimism) – это большие надежды, вера в успех, нежелание ориентироваться на худшее развитие событий, стремление фиксироваться не на проблемах, а на возможностях их решения.

Смелость, предприимчивость (adventurousness) трактуются как тяга к новому, неизвестному, отказ от испытанного и надежного.

Адаптивность (adaptability) предполагает умение менять свои планы и решения, перестраиваться в новых ситуациях, не настаивать на своем, если этого требуют обстоятельства.

Уверенность (confidence) основана на вере в себя, в свои достоинства и в свои силы, в то, что все возможно, стоит только захотеть.

Толерантность к двусмысленности (tolerance for ambiguity) опирается на спокойное отношение к отсутствию ясных ответов. Это самообладание в ситуациях, когда не ясны суть происходящего или исход дела, когда не определены цели и ожидания, когда начатое дело остается незавершенным.

**Тест жизнестойкости
(Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова)**

Краткая характеристика методики. Жизнестойкость (hardiness) это система убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром, включающая три компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Можно говорить как об индивидуальных различиях каждого из них в составе жизнестойкости, так и о необходимости их согласованности между собой и с общей (суммарной) мерой жизнестойкости [50].

Инструкция. Прочитайте, пожалуйста, следующие утверждения, отмечая галочкой тот ответ, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

Бланк

№ п/п	Утверждение	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1	2	3	4	5	6
1	Я часто не уверен в собственных решениях				
2	Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела				
3	Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели				
4	Я постоянно занят, и мне это нравится				
5	Часто я предпочитаю «плыть по течению»				
6	Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств				
7	Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня				
8	Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня				
9	Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо				
10	Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня				
11	Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6
12	Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня				
13	Лучше синица в руках, чем журавль в небе				
14	Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
15	Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их				
16	Иногда меня пугают мысли о будущем				
17	Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
18	Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль				
19	Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
20	Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
21	Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш				
22	Я люблю знакомиться с новыми людьми				
23	Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
24	Мне всегда есть чем заняться				
25	Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг				
26	Я часто сожалею о том, что уже сделано				
27	Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен				
28	Мне трудно сблизиться с другими людьми				
29	Как правило, окружающие слушают меня внимательно				
30	Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом				
31	Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен				
32	Мне кажется, жизнь проходит мимо меня				
33	Мои мечты редко сбываются				
34	Неожиданности дарят мне интерес к жизни				
35	Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
36	Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни				
37	Мне не хватает упорства закончить начатое				
38	Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				

Окончание таблицы

1	2	3	4	5	6
39	У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы				
40	Окружающие меня недооценивают				
41	Как правило, я работаю с удовольствием				
42	Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				
43	Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
44	Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
45	Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Ключ

Анализ результатов. Для подсчета баллов ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («нет» – 0 баллов, «скорее нет, чем да» – 1 балл, «скорее да, чем нет» – 2 балла, «да» – 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («нет» – 3 балла, «да» – 0 баллов).

Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже.

Параметр	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Общий балл жизнестойкости определяется суммой показателей трех шкал (вовлеченность, контроль и принятие риска). Далее приведены средние и стандартные отклонения общего показателя и шкал теста жизнестойкости.

Отклонение	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Среднее	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное	18,53	8,08	8,43	4,39