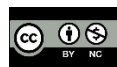


ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Оригинальная статья / Original paper

doi:10.17853/1994-5639-2025-6-98-125



Социально-профессиональная реориентация субъектов деятельности: психологическая готовность к профессионализации

С.С. Котова¹, И.И. Хасанова², Е.С. Холопова³

*Российский государственный профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Российская Федерация.*

E-mail: ¹89193885388@mail.ru; ²ira.k.58@bk.ru; ³shikitti@gmail.com

✉ 89193885388@mail.ru

Аннотация. *Введение.* Многообразие внешних и внутренних вызовов современной реальности требует реализации активной позиции субъектов труда, способных успешно функционировать в ситуации динамичных социоэкономических трансформаций, менять сферы профессиональной деятельности в течение жизни и быть готовыми к освоению новых видов социально-профессиональной деятельности в ситуации смены профессии. *Цель исследования* – разработка и теоретико-методологическое обоснование модели социально-профессиональной реориентации, ядром которой выступает психологическая готовность субъектов к освоению новых социальных и профессиональных видов деятельности за счет сформированных ключевых транспрофессиональных компетенций. *Методология, методы и методики.* Фундаментальной основой изысканий по проблеме стали субъектно-деятельностный, акмеологический, компетентностный, полициклический и социально-цифровой подходы. Методики исследования: опросник «Коммуникативная социальная компетентность» Н. П. Фетискина, опросник «Дифференцированный тип рефлексии» Д. А. Леонтьева и Е. Н. Осина, шкала самоэффективности J. Maddux, M. Sherer; опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А. Д. Ишкова и Н. Г. Милорадовой, опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева; опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова. *Результаты и научная новизна.* Предложена модель социально-профессиональной реориентации, смыслообразующим конструктом которой является психологическая готовность субъектов к освоению новых видов деятельности в условиях смены профессии и повторной профессионализации. *Практическая значимость.* Разработанная авторами модель может быть использована в педагогической и психологической практике с целью психолого-педагогического сопровождения социально-профессиональной реориентации субъектов деятельности и повторной профессионализации в условиях смены профессии.

Ключевые слова: социально-профессиональная реориентация, повторная профессионализация, психологическая готовность, транспрофессиональные компетенции, модель социально-профессиональной реориентации

Благодарности. Авторы выражают благодарность рецензентам за экспертное мнение и конструктивный подход. Публикация подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда: проект № 24-28-00426 «Методологические основы социально-профессиональной реориентации субъектов деятельности в условиях модернизации профессионального образования», <https://rscf.ru/project/24-28-00426>

Для цитирования: Котова С.С., Хасанова И.И., Холопова Е.С. Социально-профессиональная реориентация субъектов деятельности: психологическая готовность к профессионализации. *Образование и наука*. 2025;27(6):98–125. doi:10.17853/1994-5639-2025-6-98-125

Social and professional reorientation of individuals: psychological readiness for professional development

S.S. Kotova¹, I.I. Khasanova², E.S. Kholopova³

Russian State Professional Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russian Federation.

E-mail: ¹89193885388@mail.ru; ²ira.k.58@bk.ru; ³shikitti@gmail.com

✉ 89193885388@mail.ru

Abstract. *Introduction.* The diverse external and internal challenges of contemporary reality necessitate the proactive engagement of labour participants, who can effectively navigate the dynamic socio-economic transformations. This includes adapting to shifts in professional fields throughout their lives and being prepared to acquire new forms of social and professional skills in response to evolving career demands. *Aim.* The aim of this study is to develop and provide a theoretical and methodological justification for a model of socio-professional reorientation. The core of this model is the psychological readiness of individuals to engage in new social and professional activities, facilitated by the development of essential transprofessional competencies. *Methodology and research methods.* The subject-activity, acmeological, competence, polycyclic, and socio-digital approaches serve as the foundational basis for research on this issue. The research methods employed include the Communicative Social Competence questionnaire by N. P. Fetiskin, the Differentiated Type of Reflection questionnaire by D. A. Leontyev and E. N. Osin, the Self-Efficacy Scale developed by J. Maddux and M. Sherer, the Diagnostics of Self-Organisation Features questionnaire by A. D. Ishkov and N. G. Miloradova, the Integral Job Satisfaction questionnaire by A. V. Batarshv, and the Adaptability questionnaire by A. G. Maklakov. *Results and scientific novelty.* A model of social and professional reorientation is proposed, with the central construct being the psychological readiness of individuals to acquire new types of activities in the context of career change and re-professionalisation. *Practical significance.* The model developed by the authors can be utilised in pedagogical and psychological practices to provide psychological and pedagogical support for social and professional reorientation, as well as re-professionalisation, in the context of a career change.

Keywords: social and professional reorientation, re-professionalisation, psychological readiness, transprofessional competencies, model of social and professional reorientation.

Acknowledgements. The authors would like to express their gratitude to the reviewers for their expert opinions and constructive feedback. This publication was prepared with the support of a grant from the Russian Science Foundation (Project No. 24-28-00426), which can be accessed at <https://rscf.ru/pro>

ject/24-28-00426/. The project is titled “Methodological Foundations of Social and Professional Reorientation of Individuals in the Context of the Modernisation of Vocational Education”.

For citation: Kotova S.S., Khasanova I.I., Kholopova E.S. Social and professional reorientation of individuals: psychological readiness for professional development. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2025;27(6):98–125. doi:10.17853/1994-5639-2025-6-98-125

Введение

Первоначальный интерес к проблеме профессиональной реориентации у исследователей был инициирован появлением в нашей стране такого социального явления, как безработица [1]. Как правило, ситуация потери работы для большинства людей была связана с переживанием кризисных состояний, обусловленных вынужденной деформацией жизнедеятельности человека. Одним из подходов разрешения данного кризиса стала стратегия переориентации в профессии.

В рамках развития концепции профессионального самоопределения личности исследователями были выявлены и описаны кризисы, возникающие у субъектов на различных этапах профессионального становления, и в качестве одного из конструктивных выходов из кризиса предлагалась смена профессионального учебного заведения или профессии в связи с острой неудовлетворенностью выбором профессии, профессиональной деятельности или обнаружившейся профессиональной непригодности.

Проблема смены профессии в отечественной науке представлена исследованиями, акцентирующими внимание на изучении внешних (социально-экономических) и внутренних (индивидуально-личностных) факторов, обуславливающих переход из одной профессиональной сферы субъекта деятельности в другую. Палитра отечественных исследований посвящена отдельным вопросам профессионального сопровождения. Так, В. А. Фордмен исследовала вопросы вынужденной смены профессиональной деятельности как этапа профессионального развития [2], Н. Р. Хакимова – психологические условия профессионального самоопределения [1]. Изучению психологических особенностей людей конкретных профессий, находящихся на этапе повторного выбора, посвящены работы Е. В. Конеевой, Е. А. Пахомовой, Т. А. Булавкиной, И. А. Дубогрызовой [3]. Н. В. Щеколдиной исследовались вопросы повторного выбора с учетом социально-психологического типа личности, его психологических особенностей [4].

Специфика развития современного общества сделала смену профессии широко распространенным явлением, что не позволяет рассматривать ее как единичный случай. Многообразие внешних вызовов современной реальности, таких как цифровизация всех сфер жизни общества, ускорение изменений социально-профессиональных технологий, утверждение цифровой экономики, автоматизации и роботизации производства, ведет к переструктуризации отраслей производства, изменению норм многих видов деятельности. Более того, в связи с увеличением пенсионного возраста возникает необходимость

адаптировать рынок труда к старению рабочей силы страны. Как следствие, актуализируется проблема смены профессии в зрелом возрасте. R. Desjardins и A. J. Warnke отмечают, что сейчас свое прежнее место работы граждане от 60 лет сохраняют с вероятностью 62 %, при условии что они сменили профессию в возрасте с 45 до 54 лет. В противном случае этот процент снижался до 54 % [5]. Это еще раз подтверждает тот факт, что в современных условиях профессионализация личности предполагает изучение и раскрытие возможностей субъекта, обуславливающих непрерывность процесса его развития в различных профессиональных сферах. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы социально-профессиональной реориентации и профессионализации субъектов деятельности.

Цель исследования – разработка и теоретико-методологическое обоснование модели социально-профессиональной реориентации, ядром которой выступает психологическая готовность субъектов к освоению новых социальных и профессиональных видов деятельности за счет сформированных ключевых транспрофессиональных компетенций.

Исследовательские вопросы:

1. Каковы основные компоненты социально-профессиональной реориентации?

2. Какова смыслообразующая составляющая модели социально-профессиональной реориентации?

3. Какова специфика проявления ключевых транспрофессиональных компетенций респондентов в зависимости от характера реориентации?

Гипотеза исследования заключается в предположении, что психологическая готовность субъектов к освоению новых социальных и профессиональных видов деятельности выступает системообразующим ядром социально-профессиональной реориентации.

Ограничением исследования проблемы социально-профессиональной реориентации выступает проблемное поле профессионального образования.

Обзор литературы

Феномен профессиональной реориентации рассматривается в рамках проблемных полей организации образования, построения карьеры, развития и оценки профессиональной компетентности, течения и преодоления профессиональных кризисов и транспрофессионализма. Причем в рамках тематики образования *профессиональная реориентация* рассматривается как один из аспектов проблем профессиональной подготовки и переподготовки, вопросов обучения и переобучения взрослых [6; 8; 9].

В проблемном поле карьеры феномен *профессиональной реориентации* рассматривается в рамках проблем выстраивания карьеры и оценки ее успешности (как объективной, так и субъективной); карьерной мотивации, выбора карьерной траектории [10; 11].

В рамках темы профессиональных кризисов *профессиональная реориентация* рассматривается при изучении профессиональной устойчивости, а также профессиональных деформаций как один из способов преодоления негативных влияний профессии, а также как способ преодоления профессионального кризиса [2; 3].

В контексте изучения профессиональной компетентности *профессиональная реориентация* рассматривается как процесс, выступающий одним из путей формирования компетентности, отдельных компетенций, развития профессиональной идентичности, в данном проблемном поле также затрагиваются социальный аспект профессиональной реориентации, учет профессионального сообщества и взаимодействия с ним специалиста, находящегося в процессе профессионального выбора и развития [12].

Рассматривая *профессиональную реориентацию* с позиции транспрофессионализма, затрагиваются вопросы отдельных транспрофессиональных компетенций, обеспечивающих успешную повторную профессионализацию, как повторный профессиональный выбор, а также успешной реориентации как следствия транспрофессионального подхода к развитию специалиста [8; 13; 14].

Обращает на себя внимание тот факт, что выбор новой профессии может кардинально отличаться от ранее приобретенной, в рамках которой осуществлялась первичная профессионализация субъекта профессиональной деятельности, что требует от субъекта труда наличия таких компетенций, которые позволят ему быстро и свободно ориентироваться на современном рынке труда, самостоятельно изменять траекторию своего профессионального развития, а также содержание и качество своего труда в течение всей жизни.

Поэтому актуальным становится исследование факторов и условий, обеспечивающих успешную повторную профессионализацию специалистов, овладевающих новыми видами профессиональной деятельности в условиях смены профессии. Таким условием или фактором, на наш взгляд, является психологическая готовность. Психологическая готовность субъектов к деятельности относится к числу активно разрабатываемых проблем в педагогической психологии. Многообразие научных подходов обуславливает актуальность данного исследования, посвященного анализу проблемы психологической готовности субъектов деятельности к социально-профессиональной реориентации.

Психологическая готовность к профессиональной деятельности чаще всего рассматривается как потенциальная эффективность в профессиональной сфере. По мнению К. Hamilton с соавторами, «психологическая готовность к профессиональной деятельности связана в первую очередь с профессиональной идентичностью и стремлением к повышению самооффективности, что потенциально способствует плавному переходу к профессиональной деятельности» [15]. Т. Moore, J. Morton отмечают, что «психологическая готовность к

профессиональной деятельности коррелирует с рефлексией профессиональных компетенций» [12].

S. B. Talluri и D. Spurk утверждают, что «психологическая готовность к профессиональной деятельности предполагает высокий уровень самосознания, эффективные коммуникативные навыки, способность влиять на других, что способствует расширению рефлексивной практики в процессе обучения» [10; 7]. S. Bergner считает, что «психологическая готовность к профессиональной деятельности взаимосвязана с индивидуальными характеристиками субъектов, их убеждениями в самоэффективности, средой в организации, индивидуальными характеристиками преподавателей, эффективностью преподавания, подходами к обучению и готовностью к самостоятельному обучению» [6].

Развернутый теоретический анализ исследований по проблеме психологической готовности к профессиональной деятельности, проведенный Е. В. Ветерок, позволил определить феномен «психологическая готовность» как стремление к решению профессиональных задач, основанное на системе усвоенных ранее компетенций; «психологическая готовность к профессиональной деятельности определяется как психическая активность, связанная процессом и результатом профессиональной деятельности, и характеризуется значительной положительной динамикой на протяжении обучения» [16]. Кроме того, автор, рассмотрев компонентную структуру психологической готовности к профессиональной деятельности, отмечает, что «основными составляющими психологической готовности к профессиональной деятельности являются элементы, отражающие познавательные процессы, мотивационные механизмы, эмоциональные состояния и рефлексивные способности, обеспечивающие профессиональную самореализацию индивида» [16].

Чаще всего термин «психологическая готовность» обозначает психическое состояние личности, которое позволяет ей эффективно адаптироваться к новым социальным ситуациям и профессиональным задачам. В этом контексте психологическая готовность выступает ключевым фактором успешного обучения и развития, так как она способствует адаптации к изменяющимся условиям и освоению новых знаний и навыков. По мнению С. А. Романовского, психологическая готовность представляет собой готовность к действию, которая обеспечивается наличием необходимых компетенций для выполнения конкретной деятельности [17].

В связи с этим возрастает значимость определения ключевых компетенций, обеспечивающих психологическую готовность к выбору новой профессии и освоению новых видов деятельности в условиях социально-профессиональной реориентации.

В настоящее время интерес исследователей вызывает развитие новой формы профессионализации личности, а именно транспрофессионализма, т. е. способности и готовности субъекта труда к освоению и выполнению широкого спектра функций и видов профессиональной деятельности, обеспечивающих его социальную и профессиональную мобильность.

Однако как предиктор социально-профессиональной реориентации и психологической готовности субъекта к освоению новых видов социальной и профессиональной деятельности в условиях смены профессии транспрофессионализм не рассматривался.

Необходимость формирования транспрофессионализма специалиста отмечали многие исследователи: J. Powell, A. Pickard [13], G. Rasko [9], S. Timmons [14], которые связывали этот процесс с быстрой сменой технологических укладов, интенсивным развитием информационных технологий, требующих от специалиста расширения спектра профессиональных знаний, гибкости, умения быстро адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной среды, навыков работы в команде.

Анализ многих исследований по проблеме транспрофессионализма показывает отсутствие единого и однозначного понимания данного феномена в психолого-педагогических источниках.

Транспрофессионализм рассматривается:

- как форма профессионализации субъекта труда (Э. Ф. Зеер) [18];
- как интегральное качество личности (Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк, Т. И. Банникова) [19; 20];
- как способность к осуществлению трудовой деятельности, относящейся к разным профессиональным областям (Н. Е. Прянишников) [21];
- как новая квалификационная характеристика субъекта деятельности (Э. Ф. Зеер) [22].

Более того, транспрофессионализм и транспрофессионализация рассматриваются данными авторами как синонимичные понятия.

В контексте нашего исследования интерес представляет позиция авторов, которые определяют сущность данного феномена с позиций компетентностного подхода.

По мнению И. Н. Лазаревой, под транспрофессиональной компетенцией следует понимать «наличие знаний, умений и личностных качеств, необходимых для выполнения профессиональных задач в любой сфере деятельности» и представлять ее как «комплекс определенных структур личности, который декомпозируется на 4 группы: когнитивные параметры; межличностно-коммуникативные умения; интраперсональные параметры личности и системные компетенции (качества)» [23].

Л. В. Вахидова и Э. М. Габитова дают следующее определение транспрофессиональных компетенций: это «профессиональные способности специалиста, включающие технологические, информационные, нормативно-правовые, коммуникативно-межпрофессиональные компоненты, отвечающие требованиям ФГОС СПО, профессиональных стандартов и производственного кластера» [24].

Н. Е. Прянишников называет транспрофессионалом человека, «который ориентируется во многих профессиональных средах, умеет переходить от од-

ной к другой, выходить за рамки своей профессии и смотреть на предмет с различных точек зрения (бизнес, социальное проектирование и др.)» [21].

А. М. Белостоцкий, М. А. Дремина, С. И. Самыгин полагают, что «транспрофессионал – человек, который обладает сформированными инновационными компетенциями и может работать в условиях неопределенности (непрограммируемые профессиональные производственные процессы). К числу инновационных компетенций авторы относят, в частности, инициативность, готовность к инновациям в деятельности, постоянное приобретение новых знаний, умений, навыков, творчество, самостоятельность» [25].

Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк рассматривают транспрофессионализм как интегральное качество специалиста, характеризующее способность осваивать и выполнять действия широкого радиуса специализированных видов деятельности из различных видов и групп профессий. Транспрофессионализм в их понимании представляет собой «выход за рамки одной профессии, обогащение ее знаниями, технологиями, относящимися к другим видам профессиональной деятельности, развитие новых ключевых компетенций, позволяющих находить комплексные и уникальные решения на основе трансдисциплинарного синтеза знаний и межпрофессиональных коммуникаций» [18]. Из этого следует, что транспрофессионализм обеспечивает социальную и профессиональную мобильность работников, позволяет им переходить от выполнения одних производственных функций к другим: менять специальность, профессию или занятость, компетентно решать профессионалогические проблемы: вопросы трудоустройства, построения индивидуального маршрута профессионального развития и смены профессии.

Т. И. Банникова дополняет феномен транспрофессионализма как «интегративного качества личности готовностью к освоению межпрофессиональных видов деятельности через самообразование и к решению комплексных проблем в условиях неопределенности» [20].

Исследуя представления о транспрофессионализме в образовательной среде, А. С. Захаров, Е. В. Лысенко, К. М. Федотовских приходят к выводу о том, что «транспрофессионального работника можно описать как специалиста, обладающего уникальным комплексом методов, средств, способов деятельности, сформированными инновационными компетенциями, способного решать проблемы в нестандартных ситуациях и работать в условиях неопределенности. Они же дают понимание транспрофессионализма как способности к осуществлению специализированной трудовой деятельности, относящейся к разным профессиональным областям (как смежным, так и дифференцированным)» [26].

В рамках логико-смысловой модели транспрофессионализма субъектов социономических профессий Э. Ф. Зеер в качестве инструментальных компонентов транспрофессионализма выделяет трансфессиональную направленность, регулятивную, профессионально-образовательную, информационно-коммуникативную и гуманитарно-технологическую компоненты. Каждая

из них представлена определенной совокупностью транспрофессиональных компетенций [27].

Анализ содержания транспрофессиональных компетенций констатирует различный состав компетенций и их содержательных характеристик, большинством авторов выделяются метапрофессиональные компетенции, такие как социально-коммуникативная мобильность, самоэффективность, самоорганизация, рефлексивно-оценочная активность, профессиональная трансцендентность, профессиональная адаптивность, аутокомпетентность, которые, на наш взгляд, и являются ядром психологической готовности к освоению новых видов деятельности.

Методология, материалы и методы

Фундаментальной основой изысканий по проблеме стали субъектно-деятельностный; акмеологический; компетентностный; полициклический и социально-цифровой подходы.

Исследование проводилось в логике полусистематического (описательного) подхода к обзору теоретических и эмпирических исследований. В основу положены анализ и систематизация современных исследований по заданной проблеме.

Стратегия поиска строилась следующим образом. Для ответов на поставленные проблемные вопросы использованы методы сравнительного, контент-анализа, систематического поиска, сопоставления и анализа данных исследований.

Рассмотрение теоретико-методологического обоснования модели социально-профессиональной реориентации, ядром которой выступает психологическая готовность субъектов к освоению новых социальных и профессиональных видов деятельности за счет сформированных ключевых транспрофессиональных компетенций, является задачей настоящего исследования.

В международных базах данных поиск проведен по публикациям англоязычных статей в World Scientific, Scopus и Elsevier (ScienceDirect), находящихся в открытом доступе (open access & open archive). В этих базах данных был идентифицирован 531 источник. В качестве условий поиска использовались годы публикаций с 2017 по 2024, типы статьи – исследовательские и обзорные (research, review articles), содержащие ключевые слова professional reorientation, professionalisation, psychological readiness for professional reorientation и key transprofessional competencies в заголовке, аннотации, основном тексте, ключевых словах, тематические направления – социальные, профессионально-педагогические науки, психология и др.

В базе данных Scopus был идентифицирован 231 источник, из них 27 обзорных и 204 исследовательских статьи, в базе данных World Scientific – 260 статей, из них 48 обзорных, Elsevier – 713 статей, из них 78 обзорных.

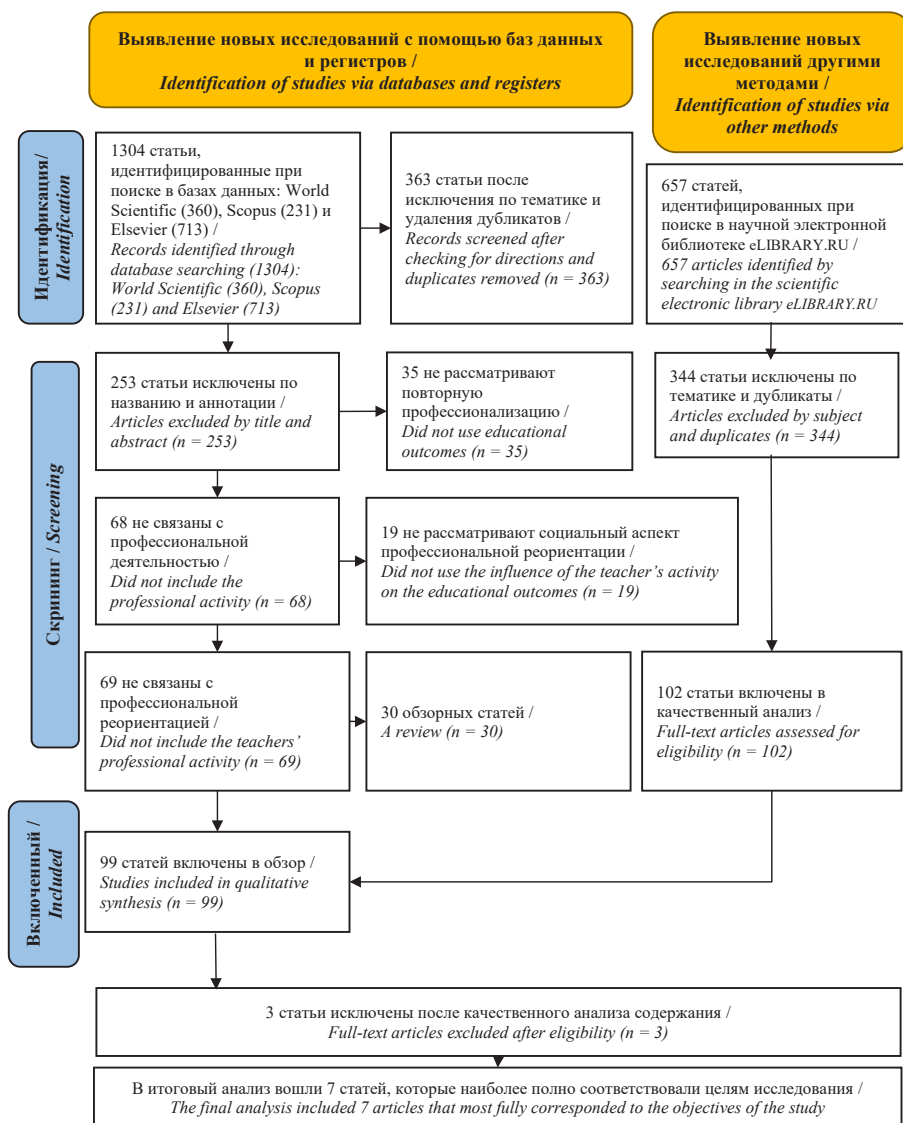


Рис. 1. Диаграмма по результатам теоретического анализа, составлена с помощью программы PRISMA 2020

Fig. 1. The diagram based on the results of the semi-systematic analysis was compiled using PRISMA 2020

На первом этапе отбор публикаций по заданным ключевым словам производился с учетом названия и определения отрасли научного знания — так были исключены экономические, медицинские и бизнес-статьи, также отобраны и исключены дубликаты публикаций. Первый этап отбора позволил подобрать в тематике исследования 363 научных источника.

На втором этапе анализа научных публикаций отбор производился с учетом названия и аннотации, исключены статьи, во-первых, раскрывающие иные виды готовности, находящиеся вне контекста профессиональной деятельности, например готовность к инновациям или трансформациям среды (исключено 68 публикаций); во-вторых, находящиеся вне проблемного поля реориентации, то есть смены профессии (исключено 69 публикаций); в-третьих, не раскрывающие повторную профессионализацию, то есть переход в новую профессиональную среду (исключено 35 публикаций); в-четвертых, не затрагивающие социальный контекст процесса профессиональной реориентации (исключено 19 публикаций); также исключались обзорные статьи (30 публикаций).

На третьем, заключительном этапе отбора публикаций произведено извлечение метаданных, включающих авторов, год публикации, название на языке оригинала, название источника, страну проведения исследования, период и этапы проведения исследования, методы и методики исследования, выборку и ее описание, полученные результаты, а также библиографическое описание.

При качественном отборе публикаций были исключены еще 3 статьи по причинам: обзорная теоретическая статья, выход за рамки интересующей проблематики, а именно статья, посвященная карьерным ориентациям, а также протокол планируемого эмпирического исследования. После исключения нерелевантных исследований по состоянию на 15 декабря 2024 года в финальную выборку было включено в общей сложности 99 статей.

Теоретический анализ показал, что ключевые слова, описывающие настоящее исследование, являются предметом современных отечественных и зарубежных исследований, анализ которых позволил составить майнд-карту по направлениям изучения профессиональной реориентации, представленную на рис. 2.

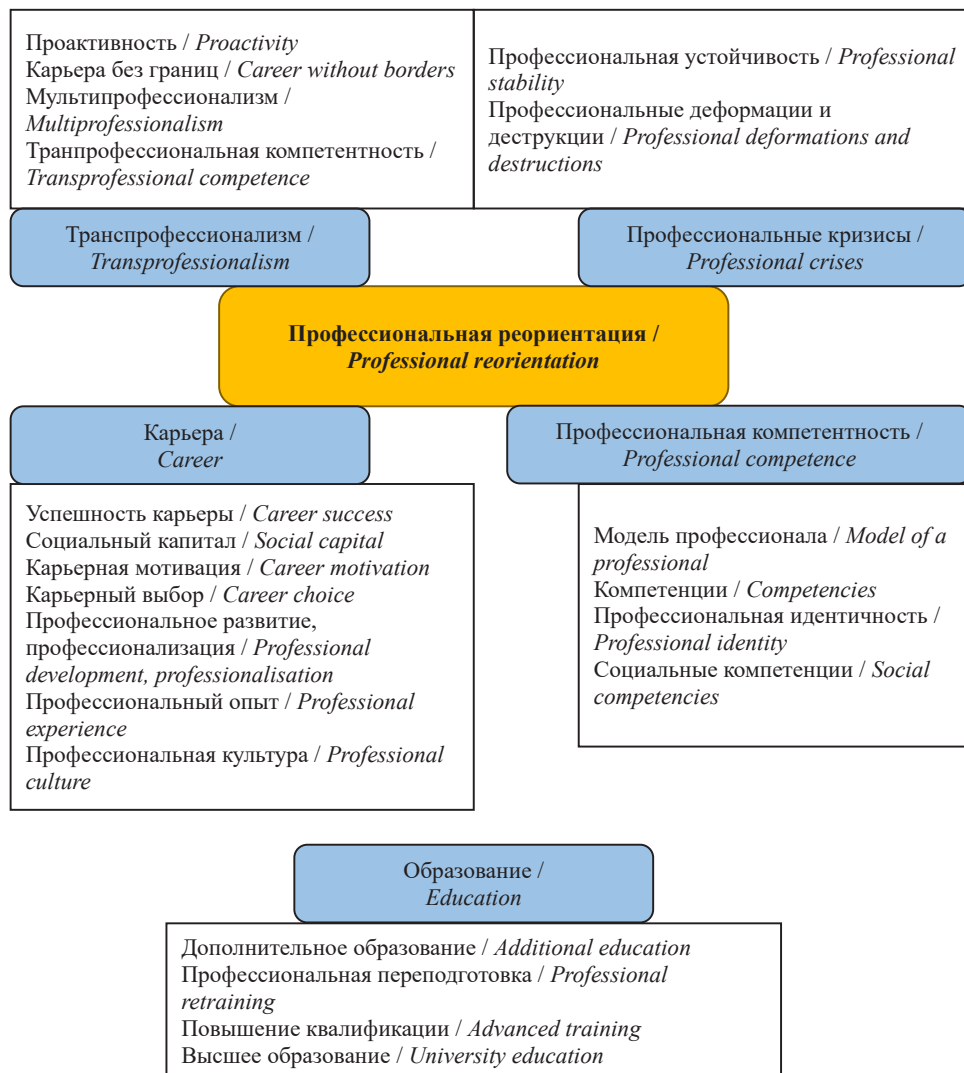


Рис. 2. Майнд-карта направлений исследований профессиональной реориентации

Fig. 2. Mind map of research directions in professional reorientation

Методы исследования: теоретический анализ, методы визуализации данных (интеллект-карта), метод структурно-функционального моделирования, эмпирические методы (опросники), математические методы (описательная статистика, сравнительный анализ).

Методики исследования:

- с целью оценки социально-коммуникативного компонента использовались опросник «Коммуникативная социальная компетентность» Н. П. Фети-скина [28], а также опросник «Дифференциальный тип рефлексии» Д. А. Леон-тьева и Е. Н. Осина [28];
- с целью оценки содержательно-операционального компонента ис-пользовались шкала самооффективности J. Maddux, M. Sherer в адаптации А. В. Бояринцевой и Р. Л. Кричевского [29] и методика диагностики особен-стей самоорганизации А. Д. Ишкова и Н. Г. Милорадовой [30];
- с целью оценки мотивационного компонента использовался опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А. В. Батаршева [28];
- с целью оценки личностно-регуляторного компонента использовались опросник «Адаптивность» А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина [31], а также мето-дика «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой [32].

Базой исследования выступил ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (Екатеринбург).

Исследование проводилось в 2024 году. Выборку исследования составили обучающиеся РГППУ трех подгрупп:

1-я подгруппа – 124 респондента, меняющие профессию кардинально, сферы профессиональной деятельности не связаны между собой, из которых 56 % женщин и 44 % мужчин в возрасте от 22 до 45 лет (62 % – 22–25 лет; 35 % – 26–35 лет; 3 % – 36–45 лет), получающие второе профессиональное образова-ние после получения первого образования СПО – 91 % и ВО – 9 %, имеющие опыт работы по первой специальности: от 1 года до 3 лет – 74 %; от 4 до 10 лет – 19 %; более 10 лет – 7 %.

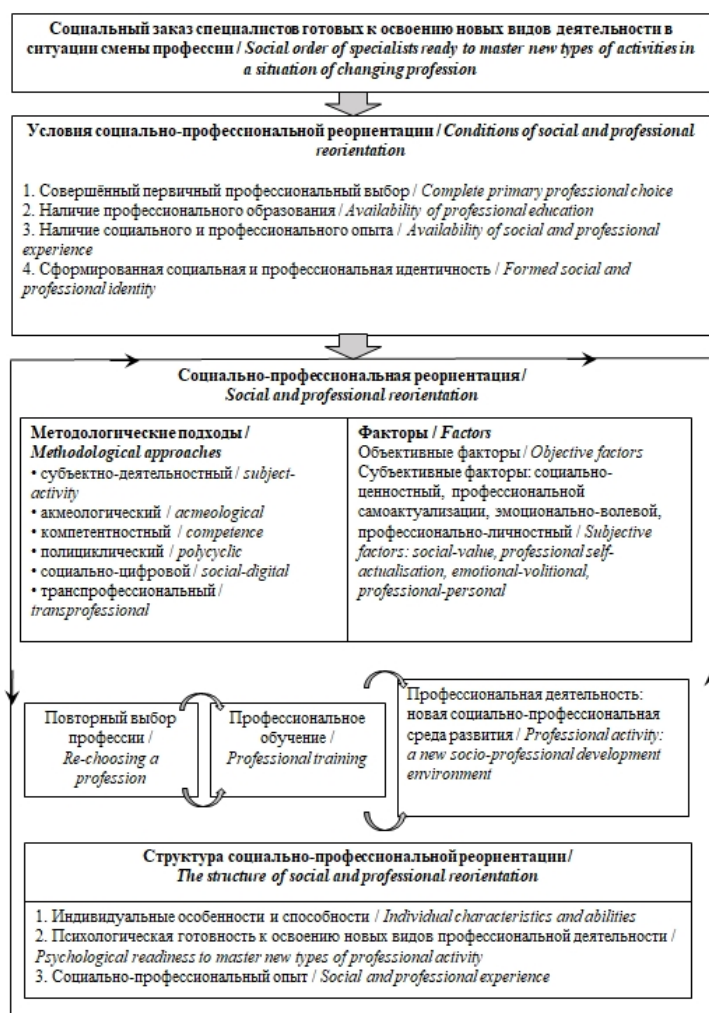
2-я подгруппа – 213 респондентов, меняющие профессию на смежную, в рамках одной профессиональной сферы, из которых 62 % женщин и 38 % муж-чин в возрасте от 22 до 53 лет (25 % – 22–25 лет; 36 % – 26–35 лет; 27 % – 36–45 лет; старше 46 лет – 12 %), получающие второе профессиональное образование после получения первого образования СПО – 83 % и ВО – 17 %, имеющие опыт работы по первой специальности: от 1 года до 3 лет – 23 %; от 4 до 10 лет – 51 %; более 10 лет – 26 %.

3-я подгруппа – 183 респондента, расширяющие свою профессиональную компетентность, получающие иное образование, которое позволит им рабо-тать в сфере на стыке двух отраслей (например, педагоги профессионального образования или мастера производственного обучения), из которых 69 % жен-щин и 31 % мужчин в возрасте от 21 до 53 лет (32 % – 22–25 лет; 38 % – 26–35 лет; 20 % – 36–45 лет; старше 46 лет – 10 %), получающие второе профессио-нальное образование после получения первого образования СПО – 78 % и ВО – 22 %, имеющие опыт работы по первой специальности: от 1 года до 3 лет – 30 %; от 4 до 10 лет – 46 %; более 10 лет – 24 %.

Общее количество респондентов – 520 человек (1-я подгруппа – 24 %; 2-я подгруппа – 41 %; 3-я подгруппа – 35 %).

Результаты исследования

В рамках настоящего исследования разработана надпредметная модель социально-профессиональной реориентации субъектов деятельности, смыслообразующим ядром которой является психологическая готовность субъектов к освоению новых видов деятельности в условиях смены профессии и повторной профессионализации, представленная на рис. 3. Необходимость модели обусловлена наличием социального заказа на подготовку специалистов, готовых к освоению новых видов деятельности в ситуации смены профессии, который, в свою очередь, исходит из изменений на современном рынке труда, интенсификации социально-экономических процессов.



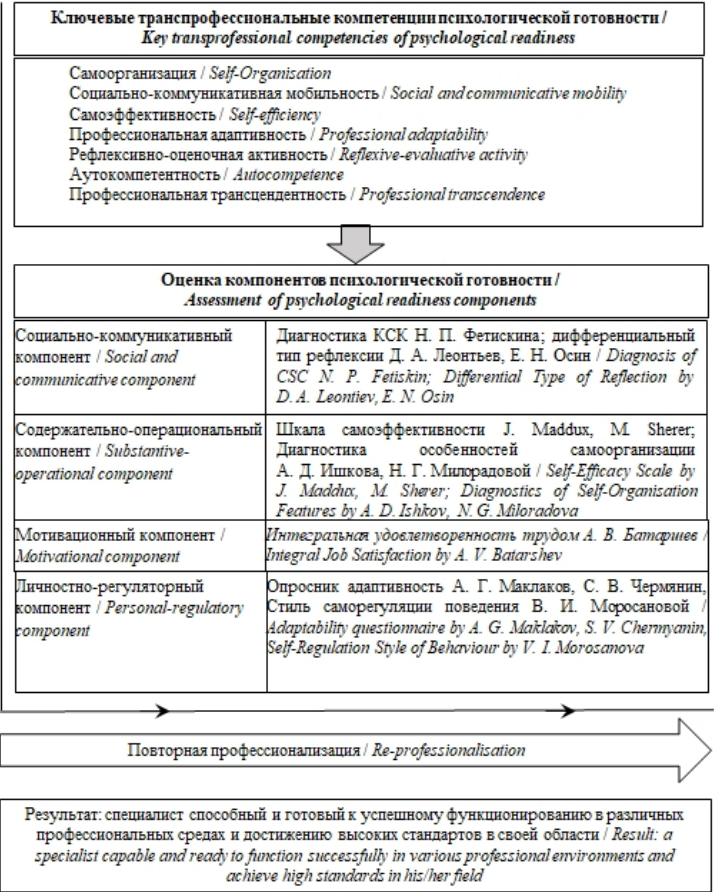


Рис. 3. Структурно-содержательная модель социально-профессиональной реориентации

Fig. 3. Structural and substantive model of social and professional reorientation

В серии наших последних публикаций [33; 34; 35] были уточнены понятия, характеризующие ведущие положения концепций профессионального самоопределения, профессионального становления и профессионализации [33].

Повторная профессионализация в этом случае носит циклический, гетерохронный характер и представляет собой процесс овладения полипрофессиональными знаниями, умениями, навыками на основе реализации ключевых транспрофессиональных компетенций, обеспечивающих психологическую готовность субъекта труда к освоению новых видов деятельности и мультипрофессионального опыта в условиях социально-профессиональной реориентации [33].

Социально-профессиональная реориентация рассматривается нами как целостный, комплексный и интегративный процесс, в котором личность выступает субъектом профессиональной деятельности и осуществляет новый профессиональный выбор [33; 34]. Этот выбор требует психологической готовности индивида к освоению новых видов профессиональной деятельности на всех этапах повторной профессионализации, принимая во внимание его индивидуальные особенности, способности, а также социальный и профессиональный опыт.

Цикл профессионализации предполагает осуществление профессионального выбора, профессиональную подготовку и вхождение в социально-профессиональную среду, может неоднократно повторяться в процессе профессионального становления субъекта.

Результатом социально-профессиональной реориентации может стать кардинальная смена профессиональной сферы, переход в пределах одной сферы, но с другими профессиональными обязанностями (например, учитель подбирает психологические компетенции и переориентируется на профессию педагога-психолога) или же расширение компетентности в сфере отличной от уже имеющейся подготовки, позволяющее реализовывать профессиональную деятельность на стыке двух областей.

В структуре социально-профессиональной реориентации можно выделить три составляющих: индивидуальные особенности и способности, включающие уровень подготовки и компетентности специалиста; психологическую готовность к освоению новых видов деятельности; социально-профессиональный опыт как опыт выполнения профессиональных задач, а также опыт взаимодействия в определенной профессиональной общности.

Принимая во внимание понимание компетенции как критерия проявления готовности к деятельности и содержательный анализ транспрофессиональных компетенций, мы выделили ключевые транспрофессиональные компетенции, лежащие в основе психологической готовности к освоению новых видов деятельности субъектов труда в условиях профессиональной реориентации:

- социально-коммуникативная мобильность, которая предстает как способность и готовность личности осуществлять эффективные коммуникации с людьми различного возраста, социального статуса и интеллектуального развития, гибко применяя разнообразные коммуникативные техники и приемы, известные из прошлого опыта, и быстро осваивая новые;
- самоэффективность, которая представляет собой восприятие человеком способности мобилизовать собственные мотивацию, когнитивные ресурсы, поведенческую активность, необходимые для осуществления контроля над ситуацией (событием) с целью достижения намеченных целей;
- самоорганизация, связанная со способностью и готовностью субъекта к сознательному проектированию и реализации профессиональной деятельности, осуществляемой системой волевых и интеллектуальных действий, адекватных социально-профессиональным ценностным ориентациям;

- рефлексивно-оценочная активность, направленная на возможность самостоятельно оценивать свою деятельность и ее результаты, а также осмысливать условия осуществляемой деятельности и свое внутреннее состояние;

- профессиональная трансцендентность, позволяющая субъекту выйти за пределы своей профессиональной субъектности; раскрытие своего профессионально-личностного потенциала; расширение своих возможностей, умение находить новые смыслы в конкретной профессиональной области и за ее пределами, быть готовым разрешать профессиональные задачи в постоянно меняющихся условиях;

- профессиональная адаптивность, связанная со способностью и готовностью человека менять способы мышления и виды профессиональной деятельности в соответствии с поставленными целями, это восприятие человеком способности мобилизовать собственные мотивацию, когнитивные ресурсы, поведенческую активность, необходимые для осуществления контроля над ситуацией (событием) с целью достижения намеченных целей;

- аутокомпетентность, рассматриваемая как способность и готовность субъекта формировать адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями саморазвития.

Ключевые транспрофессиональные компетенции обеспечивают психологическую готовность субъекта труда к освоению и выполнению широкого спектра функций и новых видов профессиональной деятельности в условиях социально-профессиональной реориентации и повторной профессионализации.

Следует отметить, что в оценку сформированности психологической готовности включены четыре компонента: социально-коммуникативный, содержательно-операциональный, мотивационный и личностно-регулятивный.

Социально-коммуникативный компонент представлен показателями коммуникативно-организаторских способностей, а также рефлексией как способностью к анализу собственного поведения в процессе взаимодействия и коррекция его в зависимости от внешних и внутренних условий.

Содержательно-операциональный компонент представлен особенностями организации собственной деятельности и оценкой ее эффективности.

Мотивационный компонент включает показатели удовлетворенности различными аспектами труда, уровнем притязаний.

Личностно-регулятивный компонент представлен регуляцией поведения и состояния, а также особенностями адаптации как показателя способностей к включению в профессиональную деятельность и сообщество.

В рамках заявленной проблемы проведено пилотажное эмпирическое исследование компонентов психологической готовности, в рамках которого выдвинута эмпирическая гипотеза о том, что существуют различия выраженности показателей компонентов психологической готовности у респондентов с разным характером реориентации (кардинальная смена профессии, выбор смежной профессии, расширение компетентности).

Респонденты, кардинально меняющие профессию, обладают низким уровнем системной рефлексии, то есть способности к самодистанцированию от происходящего с целью анализа, также они могут иметь сложности в оценке результатов и процесса социального взаимодействия, его эффективности. Кардинально меняющие профессию респонденты характеризуются проблемами самоорганизации, а именно затрудняются ставить достижимые цели, контролировать процесс деятельности и корректировать его в зависимости от происходящих внешних и внутренних изменений и демонстрируют выраженную неудовлетворенность трудом, их не привлекает содержание деятельности, работа неинтересна, есть неудовлетворенность достижениями и взаимоотношениями с коллегами, также респонденты, вероятно, предпочтут иную работу, но с большим заработком, они не ощущают, что могут воплотить желаемый результат в процессе профессиональной деятельности.

Респонденты, меняющие профессию на смежную, обладают низким уровнем волевых усилий в процессе самоорганизации собственной деятельности, то есть затрудняются преодолевать возникающие трудности, регулировать свое поведение и состояние, однако они демонстрируют высокий коммуникативный потенциал, то есть способны адаптироваться в ситуациях различного коммуникативного взаимодействия. Респонденты не стремятся к значительным профессиональным достижениям в своей профессиональной деятельности, могут удовлетворяться имеющимися условиями труда.

Респонденты, расширяющие свою профессиональную компетентность, демонстрируют неудовлетворенность своей работой, а именно такими ее аспектами, как интерес к работе, достижения, условия труда. Респонденты, вероятно, не предпочтут имеющуюся работу другой с большим заработком, уровень притязаний респондентов данной группы также низкий.

В рамках эмпирического исследования проведен сравнительный анализ с помощью критерия Краскела – Уоллиса, результаты которого показали наличие статистически значимых различий в выраженности показателей компонентов психологической готовности у респондентов с разным характером реориентации. Значимые различия представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа

Table 1

Results of comparative analysis

Характер реориентации / <i>The nature of reorientation</i>		Средний ранг / <i>Average rank</i>	χ^2	<i>p</i>
Системная рефлексия / <i>Systemic reflection</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	32,61	46,272	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	37,16		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	50,73		

Коммуникативный потенциал / <i>Communicative potential</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	26,59	44,734	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	54,05		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	39,86		
Самоконтроль / <i>Self-control</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	17,39	33,076	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	49,61		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	33,50		
Целеполагание / <i>Goal setting</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	28,53	42,436	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	34,57		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	52,07		
Деятельностная самоэффективность / <i>Activity self-efficacy</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	21,50	58,509	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	38,27		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	50,73		
Социальная самоэффективность / <i>Social self-efficacy</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	21,43	48,637	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	53,27		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	34,70		
Уровень контроля / <i>Level of control</i>	1-я подгруппа <i>1st subgroup</i>	11,50	43,758	0,000
	2-я подгруппа <i>2nd subgroup</i>	55,50		
	3-я подгруппа <i>3rd subgroup</i>	33,50		

Более высокий уровень коммуникативного потенциала, самоконтроля и контроля, социальной самоэффективности характерен для респондентов, меняющих профессию на смежную, наименьший уровень данных показателей демонстрируют респонденты, кардинально меняющие профессиональную сферу.

Значительные различия первой, уже освоенной, профессиональной деятельности с новой, изучаемой, усложняют процессы взаимодействия с окружающими людьми, вероятно, за счет изменений окружающего социального пространства, иных ценностей, правил и норм поведения, обусловленных профессией, также усложняется процесс управления деятельностью и ее оценивания, поскольку имеющиеся образцы профессиональных действий и поведения теряют актуальность в новой профессиональной среде, а новые еще не усвоены.

Тогда как более высокие уровни системной рефлексии, целеполагания и деятельностной самоэффективности демонстрируют респонденты, расширяющие свою компетентность, далее у респондентов, меняющих профессию на

смежную, наименьшие показатели у тех, кто кардинально меняет профессию. Расширение компетентности позволяет осваивать новый вид деятельности на основе уже имеющегося, что расширяет компетентность специалистов, позволяя им реализовывать разнообразное профессиональное поведение и иметь опыт включения в более разнообразные социальные взаимоотношения.

Полученные результаты подтверждают эмпирическую гипотезу исследования о том, что существуют различия выраженности показателей компонентов психологической готовности у респондентов с разным характером реориентации (кардинальная смена профессии, выбор смежной профессии, расширение компетентности).

Обсуждение

В ходе исследования разработана авторская модель социально-профессиональной реориентации, смыслообразующим конструктом которой является психологическая готовность субъектов к освоению новых видов деятельности в условиях смены профессии и повторной профессионализации. Проведен глубокий полусистематический обзор научных источников по проблеме исследования. Полученные результаты в целом согласуются с данными других авторов, рассматривающих объективные и субъективные факторы смены профессии, причины изменения траектории профессионального (карьерного) развития и роль (значимость) отдельных психологических компетенций в принятии решений о смене профессии. Так, Н. В. Щеколдина делает акцент на рассмотрении факторов смены профессии взрослых [4], Н. Р. Хакимова [1] и Е. В. Конеева с соавторами [3] рассматривают условия смены профессии в зрелом возрасте, G. Medicia с соавторами считают, что при смене профессии необходимо учитывать «ранний формирующий профессиональный опыт» [35]. M. Samman и S. B. Alshari отмечают циклический характер профессионализации субъекта труда в условиях смены профессии [11].

Э. Ф. Зеер раскрывает особенности преадаптации субъектов деятельности к профессиональному будущему [36]. Л. В. Вахидова [24], А. Cybal-Michalska [8] и X. Ye с соавторами [37] подчеркивают значимость психологической готовности индивида к освоению новых видов профессиональной деятельности на всех этапах повторной профессионализации, принимая во внимание его индивидуальные особенности, способности, а также социальный и профессиональный опыт.

Заключение

Разработанная в ходе исследования структурно-содержательная модель социально-профессиональной реориентации включает в себя методологические подходы к проблеме социально-профессиональной реориентации; факторы, обуславливающие смену профессиональной деятельности; цикл социально-профессиональной реориентации; структурные компоненты реориентации.

Основными компонентами социально-профессиональной реориентации выступают индивидуальные особенности и способности; психологическая готовность к освоению новых видов профессиональной деятельности; социально-профессиональный опыт.

Смыслообразующей составляющей модели социально-профессиональной реориентации является психологическая готовность к освоению новых видов деятельности.

В основу качественной и количественной оценки психологической готовности субъектов труда к освоению новых видов деятельности в условиях смены профессии могут быть положены следующие ключевые транспрофессиональные компетенции, такие как социально-коммуникативная мобильность, самоэффективность, самоорганизация, рефлексивно-оценочная активность, профессиональная адаптивность, аутокомпетентность.

Специфика проявления ключевых транспрофессиональных компетенций респондентов в зависимости от характера реориентации (кардинальная смена профессии, выбор смежной профессии, расширение компетентности) обнаруживается в показателях социально-коммуникативного, личностно-регуляторного и содержательно-операционального компонентов.

Дальнейшие научные изыскания в рамках темы исследования могут быть посвящены ряду исследовательских вопросов, таких как изучение социально-профессиональной реориентации в рамках транспрофессионального подхода; разработка диагностического инструментария оценки уровня психологической готовности к освоению новых видов деятельности в условиях реориентации, разработка технологий повышения психологической готовности и развития эффективных стратегий социально-профессиональной реориентации.

Список использованных источников

1. Хакимова Н.Р. *Психологические условия профессионального самоопределения личности*. Кемерово: Кемеровский государственный университет; 2010. 127 с. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20112194> (дата обращения: 02.11.2024).
2. Фордмен В.А. Вынужденная смена профессиональной деятельности как этап профессионального развития и психологического роста. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*. 2021;10(2-1):181–186. doi:10.34670/AR.2021.62.17.014
3. Конеева Е.В., Пахомова Е.А., Булавкина Т.А., Дубогрызова И.А. Движущие силы, влияющие на смену профессии педагогами в зрелом возрасте. *Человеческий капитал*. 2021;2(146):218–226. doi:10.25629/НС.2021.02.21
4. Шеколдина Н.В. Профессиональное самоопределение взрослых с различным характером. *Экспериментальная педагогическая психология и педагогика*. 2015; Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера». Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23598234> (дата обращения: 02.11.2024).
5. Desjardins R., Warnke A.J. Ageing and skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time. *Organisation for Economic Co-operation and Development Working Paper*. 2012;72. Accessed November 02, 2024. https://www.oecd.org/en/publications/ageing-and-skills_5k9csvgw87ckh-en.html

6. Bergner S. Being smart is not enough: personality traits and vocational interests incrementally predict intention, status and success of leaders and entrepreneurs beyond cognitive ability. *Frontiers in Psychology*. 2020;11(204). doi:10.3389/fpsyg.2020.00204
7. Talluri S.B., Uppal N. Subjective career success, career competencies, and perceived employability: Three-way interaction effects on organizational and occupational turnover intentions. *Journal of Career Assessment*. 2023;31(2):397–419. doi:10.1177/10690727221119452
8. Cybal-Michalska A, Mysza-Strychalska L. Success and proactivity in the professional career in the perceptions of young people. *Family Upbringing*. 2022;27(2):273–297. doi:10.34616/wvr.2022.2.273.298
9. Racko G., Oborn E., Barrett M. Developing collaborative professionalism: an investigation of status differentiation in academic organizations in knowledge transfer partnerships. *The International Journal of Human Resource Management*. 2017;30(3). doi:10.1080/09585192.2017.1281830
10. Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*. 2019;45(1):35–69. doi:10.1177/0149206318786563
11. Samman M., Alsharif S.B. Assessing career satisfaction and trajectory among dental professionals: 10 years repeated cross-sectional analysis. *International Dental Journal*. 2025. doi:10.1016/j.identj.2024.11.021
12. Moore T., Morton J. The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*. 2017;42(3):591–609. doi:10.1080/03075079.2015.1067602
13. Powell J., Pickard A. Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and trans-professionalism. *30th Annual Conference ATEE*; 2005; Amsterdam, Netherlands. Amsterdam, Netherlands: The association for teacher education in Europe. Accessed November 11, 2024. <http://www.atee2005.nl/download/papers>
14. Timmons S., Mann C., Evans C., Pearce R., Overton C., Hinsliff-Smith K. The Advanced Clinical Practitioner (ACP) in UK healthcare: dichotomies in a new 'multi-professional' profession. *SSM – Qualitative Research in Health*. 2023;3:100211. doi:10.1016/j.ssmqr.2022.100211
15. Hamilton K., Morrissey S.A., Farrell L.J. Increasing psychological literacy and work readiness of Australian psychology undergraduates through a capstone and work-integrated learning experience: current issues and what needs to be done. *Australian Psychologist*. 2018;53(2):151–160. doi:10.1111/ap.12309
16. Ветерок Е.В. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности в зарубежных и отечественных исследованиях. *СМАЛЬТА*. 2021;1. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45541277> (дата обращения: 11.11.2024).
17. Романовский С.А. Подготовка к конкурсам профессионального мастерства как leap-технология. *Производственные системы будущего: опыт внедрения Leap и экологических решений: материалы III международной научно-практической конференции*; 2024; Кемерово: Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева; 2024. Режим доступа: https://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/PSB/2024/PSB_2024/pages/Articles/206 (дата обращения: 11.11.2024).
18. Зеер Э.Ф. *Психология профессий*. 5-е изд. Москва: Академический Проект; 2020. 330 с. Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/110036.html> (дата обращения: 11.11.2024).
19. Зеер Э.Ф. *Психология профессионального развития*. 3-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт; 2024. 234 с. Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/565212> (дата обращения: 07.12.2024).
20. Банникова Т.И. Самообразовательная деятельность как важнейшее педагогическое условие развития транспрофессиональных компетенций магистрантов-дизайнеров. *Казанский педагогический журнал*. 2021;1(144):94–101. doi:10.51379/kpj.2021.145.2.011

21. Прянишников Н.Е. Новая категория профессионалов: разговор в новосибирской «Трубе». *60 параллель*. 2009;2(33). Режим доступа: <https://docplayer.ru/83488367-Novaya-kategoriya-professionalov.html> (дата обращения: 07.12.2024).
22. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П., Кормильцева М.В., Буковей Т.Д., Третьякова В.С. *Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности: монография*. Екатеринбург: Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета; 2019. 142 с. Режим доступа: <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0668-6> (дата обращения: 07.12.2024).
23. Лазарева И.Н. Транспрофессиональные компетенции в иноязычном образовании: от идеи к технологии. *Современные наукоемкие технологии*. 2015;12(3):517–520. Режим доступа: <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=35305> (дата обращения: 10.12.2024).
24. Вахидова Л.В., Габитова Э.М. Структура транспрофессиональных компетенций специалистов среднего звена. *Педагогические науки: международный научно-исследовательский журнал*. 2016;2(4):13–15. Режим доступа: <https://research-journal.org/pedagogy/struktura-transprofesionalnykh-kompetencij-specialistov-srednego-zvena> (дата обращения: 10.12.2024).
25. Белостоцкий А.С. От профессиональных знаний – к транспрофессиональной компетентности. *Социально-профессиональная мобильность в XXI веке: сборник материалов 2-й Всероссийской конференции, Екатеринбург, 28–29 мая 2015 года*. Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет; 2015:33–38. Режим доступа: <https://www.academia.edu/14104396> (дата обращения: 10.12.2024).
26. Захаров А.С. Транспрофессионализм: характеристика представлений в образовательной среде. *Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы Международной конференции; 05–06 декабря 2019 г.* Екатеринбург: Sedlčanu: Ustav personalistiky; 2020:59–71. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/82486/1/978-80-88327-03-5_009.pdf (дата обращения: 07.12.2024).
27. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П., Зиннатова М.В., Буковей Т.Д., Третьякова В.С. *Транспрофессионализм субъектов социально-профессиональной деятельности: монография*. 2-е изд., стер. Екатеринбург: РГПУ; 2023. 143 с. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54265403> (дата обращения: 07.12.2024).
28. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва: Издательство Института психотерапии; 2002. 362 с. Режим доступа: https://my-enu-site.narod.ru/files/N.P._Fetiskin_V.V._Kozlov_G.M._Manuilov_Socialno-psihologicheskaya_diagnostics.pdf (дата обращения: 07.12.2024).
29. Бояринцева А.В. Тест на самоэффективность. В книге: Митина Л.М. *Психология развития конкурентоспособной личности*. Москва: Московский психолого-социальный институт; 2003:217–219. Режим доступа: https://djvu.online/file/AVn7VW3Wk51cQ_ (дата обращения: 07.12.2024).
30. Милорадова Н.Г. *Психология и педагогика*. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Юрайт; 2024. 307 с. Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/537828> (дата обращения: 14.01.2025).
31. Райгородский Д.Я. *Практическая психодиагностика*. Самара: Бахрах-М; 2017. 672 с.
32. Моросанова В.И. *Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ)*. Москва: Когито-Центр; 2004. 44 с.
33. Котова С.С. К проблеме социально-профессиональной реориентации субъектов профессиональной деятельности. *Педагогическое образование в России*. 2024;5:195–208. Режим доступа: <https://pedobrazovanie.ru/archive/2024/5/k-probleme-sotsialno-professionalnoj-reorientatsii-subektov-professionalnoj-deyatelnosti> (дата обращения: 14.01.2025).
34. Котова С.С., Хасанова И.И., Холопова Е.С., Теоретические основы исследования проблемы профессионализации субъектов деятельности в условиях социально-профессиональной

- реориентации. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2024;10(126):48–56. doi:10.24158/spp.2024.10.6
35. Котова С.С. Роль профессиональной идентичности в процессе профессионализации в условиях смены профессии (на примере профессионального обучения). *Профессиональное образование и рынок труда*. 2024;12(4):66–78. doi:10.52944/PORT.2024.59.4.006
 36. Medicia G., Tschoppa C., Grotea G., Hirschib A. Grass roots of occupational change: Understanding mobility in vocational careers. *Journal of Vocational Behavior*. 2020;122:10348. doi:10.1016/j.jvb.2020.103480
 37. Зеер Э.Ф. Транспрофессионализм как предиктор преадаптации субъекта деятельности к профессиональному будущему. *Сибирский психологический журнал*. 2021;(79):89–107. doi:10.17223/17267080/79/6
 38. Ye X., Zhai M., Feng L., Xie A., Wang W., Wu H. Still want to be a doctor? Medical student drop-out in the era of COVID-19. *The Journal of Economic Behavior and Organization*. 2022;195:122–139. doi:10.1016/j.jebo.2021.12.034

References

1. Khakimova N.R. *Psihologicheskie usloviya professional'nogo samoopredelenija lichnosti = Psychological Conditions of Professional Self-Determination of the Individual*. Kemerovo: Kemerovo State University; 2010. 127 p. (In Russ.) Accessed November 02, 2024. <https://elibrary.ru/item.asp?id=20112194>
2. Fordman V.A. Forced change of professional activity as a stage of professional development and psychological growth. *Psihologija. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovanija = Psychology. Historical and Critical Reviews and Modern Research*. 2021;10(2-1):181–186. (In Russ.) doi:10.34670/AR.2021.62.17.014
3. Koneeva E.V., Pakhomova E.A., Bulavkina T.A., Dubogryzova I.A. Driving forces influencing the change of profession by teachers in adulthood. *Chelovecheskij kapital = Human Capital*. 2021;2(146):218–226. (In Russ.) doi:10.25629/HC.2021.02.21
4. Shchelkoldina N.V. Professional'noe samoopredelenie vzroslyh s razlichnym harakterom = Professional self-determination of adults with different characters. In: *Jeksperimental'naja pedagogicheskaja psihologija i pedagogika = Experimental Educational Psychology and Pedagogy*. Penza: Scientific Publishing Centre "Sociosfera"; 2015. (In Russ.) Accessed November 02, 2024. https://www.oecd.org/en/publications/ageing-and-skills_5k9csvw87ckh-en.html
5. Desjardins R., Warnke A.J. Ageing and skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time. *Organisation for Economic Co-operation and Development Working Paper*. 2012;(72). Accessed November 02, 2024. https://www.oecd.org/en/publications/ageing-and-skills_5k9csvw87ckh-en.html
6. Bergner S. Being smart is not enough: personality traits and vocational interests incrementally predict intention, status and success of leaders and entrepreneurs beyond cognitive ability. *Frontiers in Psychology*. 2020;11(204). doi:10.3389/fpsyg.2020.00204
7. Talluri S.B., Uppal N. Subjective career success, career competencies, and perceived employability: three-way interaction effects on organizational and occupational turnover intentions. *Journal of Career Assessment*. 2023;31(2):397–419. doi:10.1177/10690727221119452
8. Cybal-Michalska A., Myszkas-Strychalska L. Success and proactivity in the professional career in the perceptions of young people. *Family Upbringing*. 2022;27(2):273–297. doi:10.34616/wwr.2022.2.273.298
9. Racko G., Oborn E., Barrett M. Developing collaborative professionalism: an investigation of status differentiation in academic organizations in knowledge transfer partnerships. *The International Journal of Human Resource Management*. 2017;30(3). doi:10.1080/09585192.2017.1281830

10. Spurk D., Hirschi A., Dries N. Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: competing perspectives and future directions. *Journal of Management*. 2019;45(1):35–69. doi:10.1177/0149206318786563
11. Samman M., Alsharif S. B. Assessing career satisfaction and trajectory among dental professionals: 10 years repeated cross-sectional analysis. *International Dental Journal*. 2025. doi:10.1016/j.identj.2024.11.021
12. Moore T., Morton J. The myth of job readiness? Written communication, employability, and the 'skills gap' in higher education. *Studies in Higher Education*. 2017;42(3):591–609. doi:10.1080/03075079.2015.1067602
13. Powell J., Pickard A. Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and trans-professionalism. In: *30 th Annual Conference ATEE*; October 22–26, 2005; Amsterdam, The Netherlands. Accessed November 11, 2024. <http://www.atee2005.nl/download/papers>
14. Timmons S., Mann C., Evans C., Pearce R., Overton C., Hinsliff-Smith K. The Advanced Clinical Practitioner (ACP) in UK healthcare: dichotomies in a new 'multi-professional' profession. *SSM – Qualitative Research in Health*. 2023;3.100211. doi:10.1016/j.ssmqr.2022.100211
15. Hamilton K., Morrissey S.A., Farrell L.J. Increasing psychological literacy and work readiness of australian psychology undergraduates through a capstone and work-integrated learning experience: current issues and what needs to be done. *Australian Psychologist*. 2018;53(2):151–160. doi:10.1111/ap.12309
16. Veterok E.V. The problem of psychological readiness for professional activity in foreign and domestic studies. *SMALTA*. 2021;(1). (In Russ.) Accessed November 11, 2024. <https://elibrary.ru/item.asp?id=45541277>
17. Romanovsky S.A. Preparation for professional skills competitions as a lean technology. In: *Proizvodstvennye sistemy budushhego: opyt vnedreniya Lean i jekologicheskikh reshenij: materialy III mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii = Production Systems of the Future: Experience of Implementing Lean and Environmental Solutions. Proceedings of the III International Scientific and Practical Conference*; 2024; Kemerovo. Kemerovo: Kuzbass State Technical University named after T. F. Gorbachev; 2024. (In Russ.) Accessed November 11, 2024. https://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/PSB/2024/PSB_2024/pages/Articles/206
18. Zeer E.F. *Psihologija professij = Psychology of Professions*. 5th ed. Moscow: Publishing House Akademicheskij Proekt; 2020. 330 p. (In Russ.) Accessed November 11, 2024. <https://www.iprbookshop.ru/110036.html>
19. Zeer E.F. *Psihologija professional'nogo razvitiya = Psychology of Professional Development*. 3rd ed. Moscow: Publishing House URAYT; 2024. 234 p. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. <https://urait.ru/bcode/565212>
20. Bannikova T.I. Self-educational activity as the most important pedagogical condition for the development of transprofessional competencies of master's degree designers. *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal = Kazan Pedagogical Journal*. 2021;1(144):94–101. (In Russ.) doi:10.51379/kpj.2021.145.2.011
21. Pryanishnikov N.E. New category of professionals: conversation in the Novosibirsk "Truba". *60 parallel' = 60th Parallel*. 2009;2(33). (In Russ.) Accessed December 07, 2024. <https://docplayer.ru/83488367-Novaya-kategoriya-professionalov.html>
22. Zeer E.F., Zavodchikov D.P., Kormiltseva M.V., Bukovey T.D., Tretyakova V.S. *Transprofessionalizm sub'ektov social'no-professional'noj dejatel'nosti = Transprofessionalism of Subjects of Social and Professional Activity*. Ekaterinburg: Russian State Vocational Pedagogical University; 2019. 142 p. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. <http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0668-6>
23. Lazareva I.N. Transprofessional competencies in foreign language education: from idea to technology. *Sovremennye naukoemkie tehnologii = Modern Science-Intensive Technologies*. 2015;12(3):517–520. (In Russ.) Accessed October 12, 2024. <https://top-technologies.ru/ru/article/view?id=35305>

24. Vakhidova L.V., Gabitova E.M. The structure of transprofessional competencies of mid-level specialists. *Pedagogicheskie nauki: mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal = Pedagogical Sciences: International Research Journal*. 2016;2(4):13–15. (In Russ.) Accessed October 10, 2024. <https://research-journal.org/pedagogy/struktura-transprofessionalnyx-kompetencij-specialistov-srednego-zvena/>
25. Belostotsky A.S. From professional knowledge to transprofessional competence. In: *Social'no-professional'naja mobil'nost' v XXI veke: sbornik materialov 2-j Vserossijskoj konferencii = Social and Professional Mobility in the 21st Century. Collection of Materials from the 2nd All-Russian Conference*; May 28–29, 2015; Ekaterinburg. Ekaterinburg: Russian State Vocational Pedagogical University; 2015:33–38. (In Russ.) Accessed December 10, 2024. <https://www.academia.edu/14104396>
26. Zakharov A.S. Transprofessionalism: characteristics of ideas in the educational environment. In: *Cifrovaja transformacija obshchestva, jekonomiki, menedzhmenta i obrazovaniya: materialy Mezhdunarodnoj konferencii = Digital Transformation of Society, Economy, Management and Education. Materials of the International Conference*; December 5–6, 2019. Ekaterinburg: Sedlčany: Ústav personalistiky; 2020:59–71. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/82486/1/978-80-88327-03-5_009.pdf
27. Zeer E.F., Zavodchikov D.P., Zinnatova M.V., Bukovey T.D., Tretyakova V.S. *Transprofessionalizm sub'ektov social'no-professional'noj dejatel'nosti = Transprofessionalism of Subjects of Social and Professional Activity*. 2nd ed. Ekaterinburg: Russian State Vocational Pedagogical University; 2023. 143 p. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54265403>
28. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp = Social and Psychological Diagnostics of Personality and Small Group Development*. Moscow: Institute of Psychotherapy; 2002. 362 p. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. https://my-enu-site.narod.ru/files/N.P._Fetiskin_V.V._Kozlov_G.M._Manuilov_Socialno-psihologicheskaya_diagnostika.pdf
29. Boyarintseva A.V. Test na samoeffektivnost' = Self-efficacy test. In: Mitina L.M., ed. *Psihologija razvitiya konkurentosposobnoj lichnosti = Psychology of Competitive Personality Development*. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute; 2003:217–219. (In Russ.) Accessed December 07, 2024. <https://djvu.online/file/AVn7VW3Wk51cQ>
30. Miloradova N.G. *Psihologija i pedagogika = Psychology and Pedagogy*. 2nd ed. Moscow: Publishing House Yurait; 2024. 307 p. (In Russ.) Accessed January 14, 2025. <https://urait.ru/bcode/537828>
31. Raigorodsky D.Ya. *Prakticheskaja psihodiagnostika = Practical Psychodiagnostics*. Samara: Publishing House Bakhrakh-M; 2017. 672 p. (In Russ.)
32. Morosanova V.I. *Oprosnik "Stil' samoreguljaccii povedenija" (SSPM) = Questionnaire "Style of Self-Regulation of Behavior" (SSRB)*. Moscow: Publishing House Cogito-Center; 2004. 44 p. (In Russ.)
33. Kotova S.S. On the problem of social and professional reorientation of subjects of professional activity. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2024;5:195–208. (In Russ.) Accessed January 14, 2025: <https://pedobrazovanie.ru/archive/2024/5/k-probleme-sotsialno-professionalnoj-reorientatsii-subektov-professionalnoj-deyatelnosti>
34. Kotova S.S., Khasanova I.I., Kholopova E.S., Theoretical foundations of the study of the problem of professionalization of subjects of activity in the context of social and professional reorientation. *Obshchestvo: sociologija, psihologija, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*. 2024;10(126):48–56. (In Russ.) doi:10.24158/spp.2024.10.6
35. Kotova S.S. The role of professional identity in the process of professionalization in the context of changing professions (on the example of vocational training). *Professional'noe obrazovanie i ry-nok truda = Professional Education and Labor Market*. 2024;12(4):66–78. (In Russ.) doi:10.52944/PORT.2024.59.4.006

36. Medicia G., Tschoppa C., Grotea G., Hirschib A. Grass roots of occupational change: Understanding mobility in vocational careers. *Journal of Vocational Behavior*. 2020;(122):10348 doi:10.1016/j.jvb.2020.103480
37. Zeer E.F. Transprofessionalism as a predictor of pre-adaptation of the subject of activity to the professional future. *Sibirskij psihologicheskij zhurnal = Siberian Psychological Journal*. 2021;(79):89–107. (In Russ.) doi:10.17223/17267080/79/6
38. Ye X., Zhai M., Feng L., Xie A., Wang W., Wu H. Still want to be a doctor? Medical student drop-out in the era of COVID-19. *The Journal of Economic Behavior and Organization*. 2022;195:122–139. doi:10.1016/j.jebo.2021.12.034

Информация об авторах:

Котова Светлана Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент, директор Института психолого-педагогического образования Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0002-9366-1451. E-mail: 89193885388@mail.ru

Хасанова Ирина Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0002-7540-9842. E-mail: ira.k.58@bk.ru

Холопова Екатерина Сергеевна – младший научный сотрудник кафедры психологии профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета, Екатеринбург, Российская Федерация; ORCID 0000-0001-9857-6988. E-mail: shikitti@gmail.com

Вклад соавторов:

С.С. Котова – разработка методологии исследования, дизайна исследования, организация исследования, анализ результатов исследования, работа с текстом.

И.И. Хасанова – анализ научных публикаций, организация исследования, организация апробации, работа с текстом.

Е.С. Холопова – организация исследования, сбор материалов апробации, анализ результатов исследования, работа с текстом.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 26.12.2024; поступила после рецензирования 18.04.2025; принята в печать 07.05.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Svetlana S. Kotova – Cand. Sci. (Education), Associate Professor, Director of the Institute of Psychological and Pedagogical Education, Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0002-9366-1451. E-mail: 89193885388@mail.ru

Irina I. Khasanova – Cand. Sci. (Education), Associate Professor, Department of Psychology of Professional Development, Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0002-7540-9842. E-mail: ira.k.58@bk.ru

Ekaterina S. Kholopova – Junior Research Fellow, Department of Educational Psychology and Professional Development, Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russian Federation; ORCID 0000-0001-9857-6988. E-mail: shikitti@gmail.com

Contribution of the authors:

S.S. Kotova – development of research methodology, research design, organisation of research, analysis of research results, work with text.

I.I. Khasanova – analysis of scientific publications, organisation of research, organisation of approbation, work with text.

E.S. Kholopova – organisation of research, collection of approbation materials, analysis of research results, work with text.

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 26.12.2024; revised 18.04.2025; accepted 07.05.2025.

The authors have read and approved the final manuscript.