

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №5 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-5>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/119PVN515.pdf>

DOI: 10.15862/119PVN515 (<http://dx.doi.org/10.15862/119PVN515>)

**УДК 378**

**Фугелова Татьяна Анатольевна**  
ФГБОУ ВО «Тюменский государственный университет»  
Институт психологии и педагогики  
Россия, г. Тюмень<sup>1</sup>  
Кандидат педагогических наук  
Доцент  
E-mail: [fta2012@mail.ru](mailto:fta2012@mail.ru)

## **Психолого-педагогические основания процесса становления и развития профессиональной мобильности будущего специалиста**

---

<sup>1</sup> 625027, Россия, г. Тюмень, ул. Проезд 9 Мая, 5

**Аннотация.** Важным этапом в формировании профессиональной мобильности человека является период его обучения в учебном заведении. В данный период будущему специалисту предстоит овладеть необходимыми компетентностями, познакомиться с педагогами-профессионалами, согласовать свое первоначальное представление о выбранной профессии, которой решил заняться в будущем, выбирая именно данный вуз.

Данный процесс связан с профессиональным становлением, превращением вчерашнего школьника в профессионала. Проблема состоит в том, как формируется профессиональная картина Я в сознании студента и как она согласуется в представления человека о самом себе, которые связаны с продолжающимся процессом профессионального самоопределения, процессом становления его профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность будущего специалиста связана, прежде всего, с понятием профессионализма, представляющего собой высокую степень подготовленности к профессиональной деятельности, соответствующей имеющимся в обществе стандартам и объективным требованиям.

Профессионализм человека представляет собой не только достижение высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, системы его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда. Предпосылкой достижения профессионализма является достаточно высокое развитие профессионально важных качеств личности, ее специальных способностей. Данное понятие определенным образом влияет на базовое содержание профессиональной мобильности будущего специалиста.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие; профессиональная идентичность; профессиональное самосознание; профессиональное самосохранение; профессиональное самоопределение; профессиональный маргинализм; профессиональная мобильность.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Фугелова Т.А. Психолого-педагогические основания процесса становления и развития профессиональной мобильности будущего специалиста // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №5 (2015)  
<http://naukovedenie.ru/PDF/119PVN515.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/119PVN515

Характерная особенность профессиональной мобильности будущего специалиста заключается, прежде всего, в специфике профессиональной деятельности, содержащей проблемные ситуации, которые связаны с социально-экономической нестабильностью, непрогнозируемостью рынка труда, размытостью нравственно-профессиональных ориентиров.

В этой ситуации, как правило, возникает вопрос о *профессиональном самосохранении*, как активной позиции в профессиональной деятельности, готовности к самоизменению и самореализации себя как профессионала, укрепления в себе необходимых и востребованных в изменяющемся обществе личностных качеств (готовности к смене профессиональных занятий, причастности к решению личностно-социально-значимых ценностей, включение в инновации, социальная ответственность, конкурентоспособность), придающих человеку ощущение современности, востребованности.

Но даже в этой ситуации есть опасность потери *профессиональной идентичности* – профессионального «Я - образа», включающего профессиональные стереотипы и неповторимость собственного «Я», осознание своей идентичности с профессиональным образом «Я». Идентичность является важнейшей детерминантой профессионального становления личности, конгруэнтности «Я – концепции» и профессии.

Исследование профессиональной идентичности позволяет определиться с технологиями ее формирования и установить ее влияние на успешность профессионального роста.

Период обучения в вузе является важным этапом в формировании профессиональной идентичности человека, поскольку в этот период будущий специалист приобретает необходимые знания, уточняет представление о будущей профессиональной деятельности, что является основой для профессионального становления, развития.

Профессиональная идентичность связана с понятием *профессионального самосознания*, которое представляет собой единство *ментального* (совокупность умственных, эмоциональных, культурных особенностей, ценностных ориентаций и установок, присущих данной профессиональной группе) и *мастерства*, что порождается опытом профессиональной деятельности и общением, выступает в качестве самостоятельного, осознанного обладания смыслами совершаемой работы<sup>2</sup>.

Категорию «самосознание личности» целесообразно описывать в таких понятиях, как рефлексия, самопознание, самокритичность, направленность личности, «Я - образ», самооценка, «Я - концепция», саморазвитие и др. Все это является производным *профессионального самоопределения* личности.

Многие авторы указывают на взаимосвязь профессионального самоопределения с профессиональной идентичности.

В частности, с точки зрения Л.Б. Шнейдер<sup>3</sup>, профессиональное самоопределение представляет собой поиск человеком «своей» профессии и «себя в профессии», внутри данного этапа социализации человек приобретает способность и готовность к самостоятельному выполнению профессиональной деятельности.

---

<sup>2</sup> Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг [Текст]: учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер. Изд. - М.: Московский психолого-социальный университет, 2004. - 599.

<sup>3</sup> Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг [Текст]: учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер. Изд. - М.: Московский психолого-социальный университет, 2004. - 599.

Т.М. Буякас<sup>4</sup> указывает на то, что человек, на подсознательном уровне ищет профессию, которая позволит ему сохранять соответствие «Я» представлениям о самом себе, в которой он будет соблюдать соответствие своему мнению о себе. Но в период вхождения в профессию будет стремиться осуществить это соответствие.

Сложившаяся ситуация дает нам основание говорить о необходимости одновременного развития и *профессиональной идентичности*, и *профессиональной мобильности*.

Профессиональная идентичность формируется как в процессе профессионального развития, так и является показателем становления личности профессионала. Это означает - способность и готовность выжить в постоянно меняющихся социально-экономических условиях, а также преодолеть конкуренцию, повысить свой «человеческий капитал».

Современный специалист обязан постоянно развиваться, анализировать свое место, как в социальной, так и профессиональной среде. Тем самым возникает необходимость «подтверждения» и «утверждения» своей идентичности, а значит и «состоятельности» в профессии.

В зарубежных исследованиях профессиональная идентичность рассматривается в тесной связи с проблемой профессионального развития и в контексте становления и развития профессионала.

Так, например, известный социальный психолог, М. Аргайл<sup>5</sup> еще в первой половине 70-х годов XX века писал о том, что взаимодействие с представителями профессионального сообщества дает возможность индивиду «присвоить» профессиональные стандарты, а также оценивать уровень овладения профессией, а это в свою очередь позволяет ему сохранять профессиональную идентичность и поддерживать достаточно долгое время свой статус.

Как доказывает Дж. Соненфилд<sup>6</sup>, идентичность дает о себе знать и формируется в процессе профессионального развития, а карьерный рост связан с изменением в «ширь» разных видов идентичности. Смысловая, ведущая идентичность и определяет процесс движения субъекта по карьерной лестнице, а также степень его восхождения в профессию.

Профессиональная идентичность отечественными психологами исследовалась непосредственно в ходе выполнения субъектом профессиональной деятельности, которая обеспечивается соответствующими знаниями и способностями, гарантирующими реализацию активности субъекта, направленную на достижение профессиональной идентичности<sup>7</sup>; профессиональная идентичность связана с принятием человека себя в профессии, умением квалифицированно исполнять свои профессиональные функции<sup>8</sup>; является устойчивой «увязкой» индивидуальных признаков с условиями и содержанием профессии, которые обеспечивают достижение конкретного уровня профессионализма, обуславливающего

---

<sup>4</sup> Буякас, Т.М. Становление стойкого интереса к профессиональной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2010. №2. С. 75-82.

<sup>5</sup> Argyle M. The social psychology of work. L.: Allen Lane, 1972. 291 p.

<sup>6</sup> Sonnenfeld J.A. Managing career systems: channeling the flow of executive careers. Homewood, Ill.: Irwin, 1984. 942 p.

<sup>7</sup> Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т.2. №2. 211-217.

<sup>8</sup> Мищенко, Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза [Текст]. Дисс. канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 224 с.

дальнейший профессиональный рост, а также возможность перенесения сформированных умений и навыков в изменившиеся условия деятельности<sup>9</sup>.

Профессиональная идентичность является критерием признания человеком себя в качестве профессионала, а конкретную профессиональную деятельность в качестве способа самореализации и удовлетворения своих потребностей, а также совокупности ценностей и норм, которые характерны для этой профессиональной общности.

Все это дает возможность разобраться в процессе становления, развития и трансформации профессиональной идентичности в ситуации кризиса идентичности<sup>10</sup>, поскольку любой профессиональный кризис (профессиональный маргинализм) является кризисом идентичности личности, который проявляется в конфликте между необходимостью в профессиональной переориентации и субъективной потребностью в сохранении предыдущей идентичности. Чтобы выйти из сложившегося состояния человеку необходимо сделать определенные усилия в нахождении и последующем «присвоении» совершенно новых для себя ценностей, видов профессиональной деятельности, способов включения себя в иную ситуацию жизнедеятельности<sup>11, 12</sup>.

Изменение профессионального самосознания, связанного с «самомаргинализацией» (добровольный уход из профессии), определено рядом психологических оснований: «психологический износ» – человек исчерпал себя в профессии, или произошло «опустошение», или не хватает ресурсов для новой серьезной профессиональной карьеры. Это может быть связано и с синдромом «психического выгорания», с «переоценкой ценностей» – человек понял, что дело, которому посвятил много времени, «не его», с «неудовлетворенной потребностью в самореализации», проявляющейся в том, что человек расстается с профессией, понимая, что не исчерпал себя в ней. Так случилось, что его ресурсы, а также и потенциал намного шире профессии, которой занимался.

Человек в профессии может реализовать одну из двух главных миссий: профессиональная самореализация, с преобладающей *ориентацией «на социум»*, т.е. сделать удачную карьеру, дойти до вершин мастерства и, соответственно, общественного признания, или самореализация себя как личности, т.е. преимущественной *ориентацией «на себя»*, что не всегда может совпадать с профессиональной самореализацией.

Профессиональные кризисы, предопределенные потерей идентичности, чаще всего наблюдаются в период подготовки к профессии (студенчество, дополнительное обучение и т.п.) и чаще всего связаны со слабостью рефлексии, несформированность чувства профессиональной идентичности<sup>13</sup>. Профессиональные кризисы в данный период затрудняют

---

<sup>9</sup> Скляр, Е.Н. Развитие корпоративной культуры как направление повышения эффективности управления промышленным предприятием [Текст]: Монография / Е.Н. Скляр. Изд. Брян. гос. техн. ун-т, 2004. 292 с.

<sup>10</sup> Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т.2. №2. 211-217.

<sup>11</sup> Ермолаева, Е.П. Психологические стратегии и методы поддержки профессионалов в кризисные периоды карьеры / Е.П. Ермолаева // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. 2014. №4. С. 302-306.

<sup>12</sup> Ермолаева, Е.П. Профессиональный маргинализм как психоэкологическая катастрофа / Е.П. Ермолаева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. №3. С. 122-127.

<sup>13</sup> Буякас, Т.М. Становление стойкого интереса к профессиональной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2010. №2. С. 75-82.

не только личностное, но и профессиональное самоопределение<sup>14, 15</sup> (Н.Л. Иванова, Т.В. Мищенко).

В исследовании, проведенном нами со студентами выпускных курсов Тюменского государственного нефтегазового университета, было выявлено, что в условиях кризиса идентичности индивид не отождествляет себя с профессиональной группой, у него появляются ярко выраженные симптомы «редукции профессиональных обязанностей», «эмоциональной и личностной отстраненности», «неудовлетворенности собой», «загнанности в клетку». Данные симптомы представляют собой защитный механизм, который выражается в негативном эмоциональном отношении к выполняемой профессиональной деятельности. Такое отношение связано с эмоционально-психической усталостью человека и длительным выполнением одной и той же работы. У студентов это происходит в случае, если выбранная профессия не соответствует его представлению, он «не видит себя в ней».

У 69% студентов выпускных курсов наблюдается выраженность данного симптома. Каждый пятый выпускник технического вуза даже и не думает работать по выбранной профессии и предполагает пройти дополнительную переподготовку или сменить сферу деятельности.

Например, выявлено, что в первые пять лет работы у выпускников, переживающих кризис идентичности, происходит падение интереса к выбранной профессии, переоценка сложившихся ценностных ориентиров, падение престижа сопричастности к выбранной профессиональной группе, утрата личностного смысла и чувства собственного удовлетворения от труда и т.д.

Только 40% выпускников считают, что работа по выбранной специальности дает им возможность для самореализации и 45% респондентов считают, что при условии высокой оплаты труда они готовы работать не по специальности. В понятие «хорошая работа» большинство участников опроса вкладывают «творческий характер работы» – 56%, «возможность карьерного роста» – 76%, «условия для профессионального развития» – 82% и «высокая оплата труда» – 98%.

Кризис идентичности связан, прежде всего, с изменением смысловых отношений, потерей ценностных ориентиров, необходимых для определения профессиональных целей и задач, а также, не только тактических и стратегических профессиональных, но и личностных планов. Субъект, которому удается успешно преодолеть ситуацию кризиса, расширяет свою идентичность, т.е. начинает воспринимать себя не только представителем широкой социальной группы.

Итак, кризис профессиональной идентичности представляет собой закономерный процесс профессионального развития и его преодоление происходит в процессе профессионального становления. Профессиональная идентичность характеризуется такими показателями, как: положительное отношение к себе как члену своей профессиональной группы, готовность и способность реализовать себя не только в своей организации, но и профессиональном сообществе. Благодаря профессиональной мобильности человек получает шанс выхода из кризиса, при этом он углубляет и расширяет свою идентичность.

---

<sup>14</sup> Иванова, Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе [Текст]: Монография / Н.Л. Иванова. М.-Ярославль: изд-во «Аверс-Плюс», 2008. 204 с.

<sup>15</sup> Мищенко, Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза [Текст]. Дисс. канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 224 с.

Исследования показали, что органичное вхождение в профессиональное сообщество, прежде всего, связано с обретением личностью профессиональной идентичности, сформированностью важных профессиональных качеств, пониманием социально-профессиональных и материальных перспектив, положительным самовосприятием, независимостью и самоуважением, а также чувством собственной защищенности в профессиональной группе.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Буйкас, Т.М. Становление стойкого интереса к профессиональной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2010. №2. С. 75-82.
2. Ермолаева, Е.П. Психологические стратегии и методы поддержки профессионалов в кризисные периоды карьеры / Е.П. Ермолаева // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. 2014. №4. С. 302-306.
3. Ермолаева, Е.П. Профессиональный маргинализм как психозекологическая катастрофа / Е.П. Ермолаева // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. №3. С. 122-127.
4. Иванова, Н.Л. Самоопределение личности в бизнесе [Текст]: Монография / Н.Л. Иванова. М.-Ярославль: изд-во «Аверс-Плюс», 2008. 204 с.
5. Мищенко, Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза [Текст]. Дисс. канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 224 с.
6. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т.2. №2. 211-217.
7. Скляр, Е.Н. Развитие корпоративной культуры как направление повышения эффективности управления промышленным предприятием [Текст]: Монография / Е.Н. Скляр. Изд. Брян. гос. техн. ун-т, 2004. 292 с.
8. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг [Текст]: учеб. пособие / Л.Б. Шнейдер. Изд. - М.: Московский психолого-социальный университет, 2004. - 599.
9. Argyle M. The social psychology of work. L.: Allen Lane, 1972. 291 p.
10. Sonnenfeld J.A. Managing career systems: channeling the flow of executive careers. Homewood, Ill.: Irwin, 1984. 942 p.

**Рецензент:** Емельянова Ирина Никитична, доктор педагогических наук, зав. кафедрой «Общей и социальной педагогики» Тюменского государственного университета.

**Fugelova Tatyana Anatolievna**  
Tyumen State University  
Russia, Tyumen  
E-mail: [fta2012@mail.ru](mailto:fta2012@mail.ru)

## **Psychological and pedagogical foundations of the process of formation and development of professional mobility of future specialists**

**Abstract.** An important stage in the formation of professional mobility of the person is the period of his training in the school. In this period the future specialist to acquire the necessary competences to meet with teachers-professionals, to reconcile their initial understanding of their chosen profession, which has decided to do in the future if you decide to choose this University. This process is related to professional formation, transformation of yesterday's student in professional. The problem is how I formed a professional picture in the mind of the student and how it is consistent in the representation of man about himself which are associated with the ongoing process of professional self-determination, the process of formation of professional mobility. Professional mobility of the future specialist is primarily associated with the notion of professionalism represents a high level of preparedness for professional activities that are consistent with available standards and objective requirements. The professionalism of the person represents not only the achievement of high production indicators, but also the peculiarities of his professional motivation, its aspirations, valuable orientations, sense of work. A prerequisite for the achievement of professionalism is high enough, development of professionally important qualities of personality, its special abilities. This concept has a definite impact on the basic content of professional mobility of future specialists.

**Keywords:** professional development; professional identity; professional identity; professional self; professional identity; professional marginalism; professional mobility.



## REFERENCES

1. Buyakas, T.M. Stanovlenie stoykogo interesa k professional'noy deyatel'nosti // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya. 2010. №2. S. 75-82.
2. Ermolaeva, E.P. Psikhologicheskie strategii i metody podderzhki professionalov v krizisnye periody kar'ery / E.P. Ermolaeva // Lichnost' v ekstremal'nykh usloviyakh i krizisnykh situatsiyakh zhiznedeyatel'nosti. 2014. №4. S. 302-306.
3. Ermolaeva, E.P. Professional'nyy marginalizm kak psikhoekologicheskaya katastrofa / E.P. Ermolaeva // Sotsial'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke. 2014. №3. S. 122-127.
4. Ivanova, N.L. Samoopredelenie lichnosti v biznese [Tekst]: Monografiya / N.L. Ivanova. M.-Yaroslavl': izd-vo «Avers-Plyus», 2008. 204 s.
5. Mishchenko, T.V. Stanovlenie professional'noy identichnosti u studentov pedagogicheskogo vuza [Tekst]. Diss. kand. psikhol. nauk. Yaroslavl', 2005. 224 s.
6. Povarenkov, Yu.P. Psikhologicheskoe sodержanie professional'nogo samoopredeleniya lichnosti: sistemogeneticheskiy podkhod / Yu.P. Povarenkov // Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik. 2014. T.2. №2. 211-217.
7. Sklyar, E.N. Razvitie korporativnoy kul'tury kak napravlenie povysheniya effektivnosti upravleniya promyshlennym predpriyatiem [Tekst]: Monografiya / E.N. Sklyar. Izd. Bryan. gos. tekhn. un-t, 2004. 292 s.
8. Shneyder, L.B. Professional'naya identichnost': teoriya, eksperiment, trening [Tekst]: ucheb. posobie / L.B. Shneyder. Izd. - M.: Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy universitet, 2004. - 599.
9. Argyle M. The social psychology of work. L.: Allen Lane, 1972. 291 p.
10. Sonnenfeld J.A. Managing career systems: channeling the flow of executive careers. Homewood, Ill.: Irwin, 1984. 942 p.