

УДК 159.9

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Ю.В. Дубовских (Санкт-Петербург, Россия)

М.Ю. Леонтьева (Санкт-Петербург, Россия)

В.А. Чикер (Санкт-Петербург, Россия)

Аннотация

Проблема и цель. Важность и актуальность профессиональной ориентации подтверждается приказом Минпросвещения России, изданным в 2023 г. в целях содействия обучающимся в профессиональном самоопределении с учетом потребностей и возможностей и социально-экономической ситуации на рынке труда. Авторы статьи, опираясь на опыт практической деятельности, отмечают, что в современных условиях происходят изменения в характере профессионального самоопределения (меняются профессиональные интересы, мотивации, происходят изменения в ценностных ориентациях). Таким образом, мы видим изменения в субъекте профориентации. Помимо этого, мир, и в том числе мир профессий, становится более неопределенным и менее предсказуемым. Современные технологии и новые вызовы изменяют и сам процесс профессионального консультирования. Кроме того, в ситуации когда не работает парадигма «одна профессия на всю жизнь», не только подростки, но и взрослые, вплоть до пенсионного возраста и старше, обращаются за помощью к консультанту по профессиональной ориентации. Изменяющийся субъект, мир и процесс приводят к необходимости исследования возможностей и угроз для профессионального становления, развития и адаптации личности в социально-экономических обстоятельствах, с тем чтобы преодолевать имеющиеся вызовы.

Цель работы заключается в попытке целостного взгляда на проблемы профориентационной деятельности, профессионального развития, адаптации к изменениям окружающего мира с учетом социально-психологической составляющей. На основе практического опыта необходимо выявить ключевые проблемы профессионального развития, а также проанализировать научную литературу поиска научно обоснованных решений проблем.

Методологию исследования составили анализ, обобщение и систематизация научно-исследовательских работ зарубежных и отечественных ученых, связанных с профориентационной деятельностью, профессиональным развитием, адаптацией к изменениям окружающего мира с учетом социально-психологической составляющей, этим обусловлены используемые методы: анализ, синтез, обобщение, систематизация научных идей и исследований по проблеме профессионального развития.

Результаты. Было показано, как особенности развития мира, современного поколения и уровень развития науки и техники изменяют характер исследуемых проблем и влияют на процесс профессионально-личностного консультирования. Современная карьера – это нелинейный процесс, включающий множественные смены профессий и необходимость адаптации. Значимыми факторами являются тревожность и чувствительность к неопределенности, что требует интеграции психологических методов в карьерное консультирование. Цифровизация и искусственный интеллект влияют на изменение процесса профессионально-личностного консультирования, однако необходим индивидуальный подход к каждому клиенту.

Заключение. В статье приведены примеры последних научных разработок отечественных и зарубежных авторов в сфере профессионального развития, которые могут иметь практическое применение и обозначить актуальные направления дальнейших научных исследований.

Ключевые слова: профориентация, профессионально-личностное развитие, профессионально-личностное консультирование, карьерное консультирование, профессиональная ориентация.

Дубовских Юлия Владимировна – аспирант кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет; SPIN-код: 4468-8465; ORCID: 0009-0000-2075-2953; e-mail: dubovskikh@yandex.ru

Леонтьева Мария Юрьевна – психолог психологической клиники, Санкт-Петербургский государственный университет; e-mail: m_derbeneva@mail.ru

Чикер Вера Александровна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет; SPIN-код: 2422-9323; ORCID: 0000-0001-7444-6898; ScopusAuthor ID: 6506699277; e-mail: vchiker@yandex.ru e-mail: vchiker@yandex.ru

Постановка проблемы. Центр профессионально-личностного консультирования Психологической клиники СПбГУ более 20 лет занимается психологическим консультированием по вопросам профессионально-личностного самоопределения клиентов разного возраста [Шаболтас и др., 2024]. За эти годы накоплен большой эмпирический и практический опыт, и мы можем наблюдать широкий спектр актуальных проблем, особенностей и феноменов профессионального самоопределения личности, а также найти объяснение и подтверждение им в последних научных исследованиях. Принимая во внимание индивидуальные особенности профессионального развития клиентов, практические психологи в области профессиональной ориентации должны также учитывать особенности рынка труда в его динамике и прогнозе, организацию профориентационной деятельности с учетом общих проблем современной молодежи и важность государственной политики в сфере обеспечения кадрами. Эти темы имеют как практическую, так и научную значимость, способствуя более глубокому пониманию профессионально-личностного развития в быстро меняющемся мире.

Методологию исследования составили анализ, обобщение и систематизация научно-исследовательских работ зарубежных и отечественных ученых, связанных с профориентационной деятельностью, профессиональным развитием, адаптацией к изменениям окружающего мира с учетом социально-психологической составляющей. Этим обусловлены используемые методы: анализ, синтез, обобщение, систематизация научных идей и исследований по проблеме профессионального развития.

Обзор научной литературы. В процессе перехода от VUCA-мира к миру-VANI (где изменчивость превратилась в хрупкость, неопределенность стала тревожностью, сложность перешла в нелинейность, а неоднозначность трансформировалась в непостижимость) уже не работает парадигма выбора карьеры один раз на всю жизнь. Сегодня мы сталкиваемся с явлением существования у человека нескольких

профессий одновременно как ответ на требования изменившегося мира. Часто взрослые люди оказываются в ситуации карьерного перехода или общей неудовлетворенности карьерой, а первый профессиональный выбор у подростков может стать далеко не единственным. Как показали результаты исследования О.В. Каракуловой, Н.А. Буравлевой, профессиональные интересы подростков не всегда совпадают с перспективными профессиями будущего [Каракулова, Буравлева, 2024]. В ответ на вызовы современности в науке изучается карьерная адаптивность как важная компетенция, позволяющая ориентироваться в происходящих изменениях [Tabar, Hadi, Saberi, 2023; Wang, Liu, Li, 2024]. Это психосоциальная конструкция, способная справляться с изменениями и неопределенностью. Карьерная адаптивность, предложенная Супером и Кнасселом, как альтернатива концепции профессиональной зрелости [Super, Knasel, 1981] содержит четыре измерения: *озабоченность, контроль, любопытство, уверенность*. Озабоченность представляет собой степень, в которой человек обеспокоен своим профессиональным будущим, оберегая его хрупкость. Контроль предполагает ответственность за развитие карьеры и возможность управлять профессиональными ситуациями в противовес тревожности. Любопытство характеризуется исследованием возможных «я» и будущих сценариев в нелинейном мире. Уверенность отражает воспринимаемую самооффективность для решения проблем и способность преодолевать препятствия в условиях принципиальной непостижимости. Эти четыре измерения вместе составляют глобальную конструкцию карьерной адаптивности. Карьерная адаптивность, ее взаимосвязи с психосоциальными характеристиками, удовлетворенностью карьерой, а также воздействующие факторы активно исследуются учеными. Недавнее исследование было посвящено разработке короткой шкалы оценки карьерной адаптивности, в результате которой установлены следующие показатели для оценки: «Планирование того, как достичь моих целей», может служить оценкой Озабоченности,

«Поддержание оптимизма» – Контроля, «Исследование моего окружения» – Любопытства и «Решение проблем» – Уверенности [Wang, Liu, Li, 2024]. Это также подчеркивает важность адаптации и разработки диагностического и оценочного инструментария.

Одной из актуальных задач в профориентации является важность учета неопределенности, в том числе неопределенности внешнего мира и вероятностного характера развития рынка труда и прогнозирования актуальности профессий. Наша практическая работа в Центре профессионально-личностного консультирования направлена на поиск личных ресурсов человека, чтобы помочь ему справиться с неопределенностью и тревогой перед будущим выбором. Эта проблема актуальна и для научных исследований. Так, например, в недавней статье [Ху, 2024] автор рассматривает четыре механизма принятия карьерных решений, дифференцируя и сопоставляя два типа неопределенности: ситуационную и постоянную. Ситуационная неопределенность касается недостаточности знаний о вариантах карьеры и о себе, ее можно сократить путем сбора информации. Постоянная неопределенность заключается в неизбежности сохранения доли непредсказуемости будущего и важности принятия этого.

Результаты исследования. Теоретические и эмпирические научные исследования подтверждают значимость пяти трудностей в принятии карьерных решений: неготовность к выбору, тревожность и беспокойство о неправильно принятом решении, давление со стороны семьи и общества, недостаточность информации и неуверенность в возможностях трудоустройства; страх, что сделанный выбор уже нельзя будет изменить. Модель нерешительности Сюя и Бханга [Ху, Bhang, 2019] также включает пять основных параметров: общая тревожность; тревога приверженности, т.е. необходимость сделать выбор в пользу чего-то одного; информационный дефицит; недостаточная готовность к необходимости принятия решения; межличностные конфликты и разногласия со стороны значимых людей. Обоснованность выявленных трудностей позволяет в практической работе психолога-консультанта

применять инструменты, направленные на совладение с ними.

Мы также отмечаем, что на консультации по профориентации и профессиональному развитию обращаются люди и со специфическими особенностями здоровья, психического состояния или объективными ограничениями (различными психологическими и физиологическими особенностями), которые существенно влияют на принятие ими карьерных решений и интеграцию в профессиональную среду. Эти особенности могут влиять на повышение нерешительности, тревожности, снижение адаптации и самоэффективности, увеличение стресса и сложности в поддержании долгосрочного карьерного роста. Однако в традиционных системах профориентации часто отсутствуют специализированные мероприятия, учитывающие уникальные потребности этих групп населения. При этом профессиональная занятость для таких групп населения крайне важна. Это также является актуальной проблематикой для научных исследований. Так, в исследовании ветеранов с психическими расстройствами (ПТСР, депрессия), употреблением психоактивных веществ показана необходимость комплексных мер в области карьеры и психического здоровья. Вместо того чтобы рассматривать профориентацию как нечто второстепенное по отношению к лечению психического здоровья, авторы утверждают, что трудоустройство может быть ключевой частью их восстановления и благополучия. При этом некоторые виды профессиональной деятельности могут ухудшить психическое состояние, отсюда необходимость их дифференциального изучения как фактора влияния на благополучие человека. Наиболее оптимальным для трудоустройства является нахождение и обеспечение лично значимой работы, соответствующей интересам и предпочтениям человека, но именно определение значимости и предпочтений является той проблемой, которую возможно решать с помощью структурированного профориентационного консультирования и дополнительных программ инклюзивного трудоустройства [Stevenson et al., 2024].

Переход от обучения к профессиональной деятельности является важным этапом в жизни человека. В соответствии с клиническим подходом СПбГУ деятельность Центра профессионально-личностного консультирования, в частности, направлена на то, чтобы дать возможность студентам получить первый профессиональный опыт в психологическом консультировании. Студенты-стажеры пробуют себя в качестве психологов-консультантов в сфере профессионально-личностного самоопределения и под руководством наставников постигают профессию и преодолевают различные барьеры (модель ко-консультирования) [Шаболтас и др., 2024]. В этой связи практическую и теоретическую значимость имеют исследовательские работы, направленные на изучение методов работы с трудностями клиента, альянса и различных элементов консультативного процесса. Так, в работе Мило-Лапуэнт и Ле Корфф оценивались изменения в трудностях принятия решений клиентами о карьере в ходе консультаций, проводимых консультантами-стажерами [Milot-Lapointe, Le Corff, 2023]. Результаты этого исследования показали, что к улучшению результата приводила приверженность консультантов к соблюдению и последовательному применению методов консультирования. Пять компонентов консультативного воздействия подтвердили значимость: письменные упражнения, индивидуальная интерпретация и обратная связь, информирование, моделирование и поддержка. Также была показана связь личностных особенностей клиентов с достижениями результатов в преодолении карьерных трудностей. Рассматривался и рабочий альянс психолога с клиентом, однако исследователи пришли к результату, что сам альянс не был влияющим фактором, но был посредником между используемыми методами консультирования и его результатами. Это исследование подчеркивает значимость последовательного применения методов консультативного воздействия и учета факторов личности клиента для оптимизации эффективности консультирования по вопросам профессионального развития.

Центр профессионально-личностного консультирования в работе опирается на положения теории профессионального развития и профессиональных кризисов. Этот подход был разработан сотрудниками кафедры психологии развития и дифференциальной психологии СПбГУ и нашел отражение в ряде научных и научно-практических публикаций [Головей, Манукян, 2003; Головей и др., 2015]. В основе этих работ лежат научные положения таких выдающихся деятелей, как Б.Г. Ананьев, его ученики Е.Ф. Рыбалко, Н.А. Грищенко, Л.А. Головей и др., развивавших комплексный подход к изучению человека.

Теория профессиональных кризисов предполагает, что на протяжении своего профессионального развития человек проходит *нормативные профессиональные кризисы*, по Э.Ф. Зееру, это: кризис учебно-профессиональной ориентации; кризис ревизии и коррекции профессионального выбора; кризис профессиональных ожиданий; кризис профессионального роста; кризис профессиональной карьеры; кризис нереализованных возможностей (кризис социально-профессиональной самоактуализации); кризис ухода из профессиональной жизни; кризис социально-психологической адекватности (после ухода на пенсию) [Зеер, 2015].

В отечественной науке процесс профессионального развития человека принято рассматривать в связи с его индивидуальным развитием, личностными качествами, интересами, способностями, профессиональной мотивацией, самоопределением, выявлением требований, предъявляемых профессией к человеку, формированием профессиональных навыков, становлением профессионального сознания и самосознания [Головей, Манукян, Петраш, 2009]. Если происходит несоответствие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности, возникают дезадаптация, кризисы, стагнация, конфликты [Зеер, 2003]. Большой вклад в исследование кризисов профессионального развития внесли Л.А. Головей, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян. Они предлагают соотносить возрастные и профессиональные

кризисы в развитии. Их исследования позволили выявить специфику кризисных переживаний в профессиональной сфере у различных возрастных групп. В период профессиональных кризисов будут проявляться: «снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, отсутствует стремление к самореализации, уменьшаются резервные психофизиологические восстановительные возможности, снижается адекватность в межличностном общении; отмечается снижение эмоциональной устойчивости, увеличение тревожности, повышение показателей синдрома “эмоционального выгорания”, беспокойства, фиксированности на неудачах, социализации поведенческого контроля, возрастание чувства долга, снижение инициативности» [Цит. по: Головей, Манукян, Петраш, 2009, с. 35]. Исследование показало отличия среди «тридцатилетних» и «сорокалетних» в психологическом содержании кризиса, источнике, причине, специфике протекания характера новообразований, особенностях выхода на новый уровень. Эта работа позволяет выявить индивидуально-личностные ресурсы для преодоления кризиса. Обзор литературы по теме профессиональных кризисов показал, что отечественные исследователи опираются на эту концепцию в разрезе изучения специфики профессионализации в разных возрастных категориях, например студенты [Бузина, 2023], поздний возраст [Сыманюк и др., 2022], либо в исследованиях конкретных профессий: педагоги [Сыманюк и др., 2022], сотрудники органов внутренних дел [Ткаченко, 2022].

Опираясь на теорию о профессиональных кризисах, в процессе психологического консультирования мы можем информировать клиентов о том, что переживание состояния «я переживаю, кем мне быть», «я как будто уже не хочу как раньше, но не понимаю куда двигаться» – это определенный этап консультирования, валидации и нормализации, когда консультант подтверждает клиенту, что, действительно, это нормально в его ситуации переживать нечто подобное. Описать состояние, понять причины, найти альтернативы, справиться с уязвимостями, определить желаемое состояние. Даже простое

информирование о том, что такие кризисы возможны и нормативны, вызывает у клиентов отклик озарения и успокоения.

В иностранной литературе мы не находим подобного фокуса внимания на профессиональных кризисах человека в процессе его онтогенеза. Пожалуй, наиболее приближена к отечественной концепция развития взрослого человека «adult development» Д. Левинсона, также в своей основе полагающаяся на этапы возрастного развития Эриксона, но она не рассматривает конкретно профессиональное развитие [Levinson, 1986]. Наиболее влиятельной считается модель Д. Сьюпера о стадиях карьеры: исследование, становление, поддержание, завершение, но линейное движение может прерываться, происходит «переработка», и человек возвращается к задачам и проблемам развития более раннего этапа. Подобные процессы нелинейного карьерного движения, согласно нашим наблюдениям, лишь усиливаются в условиях современности, когда происходит переход от парадигмы «одна профессия на всю жизнь» к парадигмам «несколько профессий в течение жизни» и «несколько профессий одномоментно». Исследователи С. Салливан и А. Арисс [Sullivan, Ariss, 2021] отмечают, что лишь немногие работы в причинах таких «переходов» видят личностный кризис, выход на плато, разочарование, выгорание, потребность иметь более значимую или менее стрессовую работу. В то время как в работах отечественных исследователей внутриличностные конфликты и субъективные переживания личности являются движущей силой для возникновения и разрешения кризисов профессионального развития.

В зарубежной научной литературе в фокусе внимания находится понятие *карьерный переход*, определяемое как период, в течение которого человек меняет роли (принимая на себя другую объективную роль) либо меняет ориентацию на уже занимаемую роль (изменяя субъективное состояние). Интерес к этому процессу возрос в связи с фактом того, что люди в современном мире все чаще совершают такой переход, то есть пересекают границы профессий,

отраслей, организаций, функциональных областей, рынков труда, в отличие от предыдущих поколений. Теоретическими основаниями для изучения смены карьеры могут быть представления о стадиях карьеры, исследования о принятии карьерных решений, адаптации, влиянии социума и взаимодействия с другими, личностных факторов и идентичности. Авторы метаобзора [Sullivan, Ariss, 2021] отошли от каталогизации типов карьерных переходов и моделей, как с ними справляться, в пользу выявления перспектив и направлений для будущих исследований карьерных переходов. Они выделили семь направлений: 1) необходимость целостного подхода, то есть учитывать взаимовлияние и взаимодополнение различных теоретических оснований, как опыт предыдущих смен работы влияет на принятие решения и адаптацию; 2) влияние роста непредвиденности и непредсказуемости, как события прошлого влияют на рабочую идентичность, репутацию, трудоустройство и рабочие отношения; 3) влияние изменения социальных норм; 4) исследование малоизученных демографических групп; 5) исследование влияния новых технологий на смену карьеры; 6) использование людьми технологий при смене работы; 7) изучение наиболее эффективных методов для развития.

Изменения происходят и в самом процессе профессиональной ориентации. Так, например, авторы С.А. Табар, С. Хади и С. Сабери [Tabar, Hadi, Saberi, 2023] предлагают изучить трансформационные подходы, необходимые в консультировании по вопросам карьеры, чтобы справиться с быстро меняющейся динамикой рабочей силы XX в. Они провели анализ новых тенденций в профориентации, направленных на выявление инновационных практик, которые смогут лучше подготовить людей к меняющемуся рынку труда. В исследовании подчеркивается возрастающая роль онлайн-служб консультирования по вопросам карьеры и профориентации на основе искусственного интеллекта и новых технологий. При этом профориентация должна стать более персонифицированной, учитывающей индивидуальные особенности, и целостной,

принимающей во внимание широкий контекст жизни человека, обучение и развитие на протяжении всей жизни. Авторы отмечают, что в современных исследованиях все большее внимание уделяется адаптации профориентации к индивидуальным устремлениям, опыту и эмоциональному благополучию. Такие вызовы приводят к необходимости изменений и самих консультантов, которые должны развивать новые компетенции, им стоит заменить жесткие модели профориентации более гибкими и интерактивными структурами. Авторы предсказывают рост популярности консультирования по вопросам карьеры, основанного на технологиях, включая оценку с помощью искусственного интеллекта и виртуальный карьерный коучинг, и призывают к интеграции психологических и психотерапевтических подходов в консультировании [Tabar, Hadi, Saberi, 2023].

На протяжении 20 лет консультанты Центра профессионально-личностного развития Психологической клиники СПбГУ провели несколько тысяч консультаций, было получено большое количество эмпирического материала и результатов тестирования, включающих, помимо анкетных данных, результаты использования методики Холланда на определение профессионального типа личности, многофакторной личностной методики Р. Кеттелла, методики «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер [Методы..., 2023]. Планируя проведение эмпирического анализа данных, мы опираемся на свой консультативный опыт и актуальные научные разработки отечественных и зарубежных авторов, указывающих на изменения в карьерной мотивации, профессиональных ориентациях и даже взаимосвязи личностных черт с отдельными профессиональными интересами молодого поколения. Также мы можем наблюдать, как изменяются карьерные стратегии и профессиональные интересы у разных поколений. Научной и практической значимостью будут обладать эмпирические исследования, направленные на выявление связи социально-психологических особенностей личности с карьерной мотивацией и выбором карьерных стратегий, обоснование наиболее

эффективных консультационных решений. Мы предполагаем проанализировать эмпирические данные с целью сравнения разных возрастных групп, а также выделения факторов влияния на профессиональное развитие личности.

Выводы. Анализ влиятельных и актуальных научно-исследовательских работ зарубежных и отечественных ученых, связанных с профориентационной деятельностью, а также наш собственный практический опыт позволили сделать следующие выводы.

1. Профессиональный выбор подростков может быть не единственным, взрослые люди все чаще сталкиваются с карьерными переходами, ответом науки становятся исследования неопределенности и адаптации.

2. Научно обоснованные трудности в принятии карьерных решений: неготовность к выбору, тревожность и беспокойство о неправильно принятом решении, давление со стороны семьи и общества, недостаточность информации и неуверенность в возможностях трудоустройства; страх, что сделанный выбор уже нельзя будет изменить. Консультанты по профессиональному самоопределению, помимо традиционных методов профориентации, должны учитывать социально-психологические особенности, включать в свою работу психологическую поддержку, работу с убеждениями и эмоциональной устойчивостью.

3. Изменения коснулись процесса консультирования по профессиональному самоопреде-

лению. Помимо внедрения новых технологий и искусственного интеллекта, специалисты должны иметь возможность оценивать результаты своей деятельности, расширять инструментарий, интегрировать в работу психологические и психотерапевтические практики, расширять спектр категорий граждан, которым оказывается консультирование.

4. Теоретической базой отечественной науки о профессиональном становлении является представление о кризисах и этапах профессионального развития в процессе онтогенеза. Западные исследователи изучают карьерные переходы, опираясь на положения о смене карьеры, принятии решения, адаптации, влиянии социума и личностных факторов. Вероятно, наилучшим решением будет интеграция различных теоретических оснований.

Заключение. Таким образом, современные проблемы профессиональной ориентации и психологического сопровождения профессионального развития побуждают нас учитывать как внешние изменения мира в целом и рынка труда в частности, так и внутренние изменения человека на протяжении его жизни, отвечая актуальным запросам его текущей ситуации. Поиск эффективных инструментов психологической помощи в сопровождении карьерного развития мотивирует нас искать ключевые маркеры и мишени карьерных процессов и, как следствие, разрабатывать актуальные подходы в практике консультативных вмешательств.

Библиографический список

1. Бузина Д.О. К вопросу о кризисах профессионального развития на этапе получения высшего профессионального образования // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11, № 6. EDN: PNMCC.
2. Головей Л.А., Данилова М.В., Рыкман Л.В. и др. Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование). СПб.: Нестор-История, 2015. 336 с. URL: <https://goo.su/qXHNvXw> (дата обращения: 19.02.2025).
3. Головей Л.А., Манукян В.Р. Психобиографическое изучение кризисов взрослого периода развития // Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения. 2003. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihobiograficheskoe-izuchenie-krizisov-vzroslogo-perioda-razvitiya> (дата обращения: 13.02.2025).
4. Головей Л. А., Манукян В.Р., Петраш М.Д. Соотношение возрастных и профессиональных кризисов в развитии взрослого человека // Акмеология. 2009. № 4 (32). С. 31–39. EDN: PINOUR.

5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический Проект, 2003. 336 с. URL: <https://goo.su/IFzkU>
6. Зеер Э.Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 194 с. EDN: WEKCSX.
7. Каракулова О.В., Буравлева О.В. Профориентация современных подростков: постановка проблемы // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2024. № 2 (68). С. 102–114. EDN: BRUQEU.
8. Методы и методология социально-психологических исследований: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. Л.Г. Почебут. СПб.: Питер, 2023. 637 с.
9. Сыманюк Э.Э., Борисов Г.И., Печеркина А.А., Савельев В.В. Особенности кризиса утраты профессии у педагогов позднего возраста // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 4. С. 200–244. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-4-200-244. EDN: DRZLNU.
10. Ткаченко Л.Б. Планирование труда и отдыха как способ предотвращения кризиса профессионального развития сотрудников органов внутренних дел // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сб. матер. IV Международного симпозиума психологов. Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. С. 203–206. EDN: SRWXBV.
11. Шаболтас А.В., Костромина С.Н., Зиновьева Е.В. и др. Краткосрочное психологическое консультирование в психологической службе вуза: Опыт Психологической клиники СПбГУ. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2024.
12. Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41 (1), 3–13. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
13. Milot-Lapointe, F., & Le Corff, Y. (2023). Trajectories of change in career decision difficulties during a manualized individual career counseling intervention: The influence of counselor adherence, working alliance and client personality traits. *Journal of Career Assessment*, 31 (3), 607–628. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727221141983>
14. Stevenson, B.J., Chamberlin, E., Smith, C.M., Teravainen, T., Kathawalla, U.K., & Mueller, L. (2024). Mind the overlap: A qualitative exploration of the vocational lives of veterans living with mental health and substance use conditions. *Journal of Career Assessment*, 32 (1), 3–25. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231164646>
15. Sullivan, S.E., & Ariss, A.A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31 (1), 100727. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
16. Super, D.E., & Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2), 194–201. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
17. Tabar, S.A., Hadi, S. & Saberi, S. (2023) Beyond traditional pathways: Innovations in career counseling for the 21st century. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 1 (1), 151–158. URL: <https://journals.kmanpub.com/index.php/psychnexus/article/view/1835> (дата обращения: 10.02.2025).
18. Wang, Y., Liu, D., & Li, C. (2024). The super-short form of career adapt-abilities scale: Cross-cultural validation in China and the United Kingdom. *Journal of Career Assessment*, 32 (2), 383–402. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231200255>
19. Xu, H. (2024). A longitudinal examination of four processual mechanisms in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 32 (2), 305–320. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231194051>
20. Xu, H., & Bhang, C.H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67 (1), 2–20. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12159> (дата обращения: 10.02.2025).

TOPICAL ISSUES OF PROFESSIONAL ORIENTATION AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF CHILDREN AND YOUTH

Y.V. Dubovskikh (Saint-Petersburg, Russia)

M.Yu. Leontieva (Saint-Petersburg, Russia)

V.A. Chiker (Saint-Petersburg, Russia)

Abstract

Statement of the problem. The importance and relevance of vocational guidance is confirmed by the order of the Ministry of Education and Science of Russia, issued in 2023 in order to assist students in professional self-determination taking into account the needs and opportunities and the socio-economic situation in the labour market. On the basis of practical experience, the authors of the article note that in modern conditions there are changes in the nature of professional self-determination (professional interests and motivations change, there are changes in value orientations). Thus, we see changes in the subject of vocational guidance. In addition, the world, including the world of professions, is becoming more uncertain and less predictable. Modern technologies and new challenges change the process of vocational counselling itself. Moreover, in a situation where the paradigm 'one profession for life' does not work, not only teenagers, but also adults till retirement age and beyond are turning to a career counsellor for help. The changing subject, world and process lead to the need to investigate the opportunities and threats to the professional formation, development and adaptation of the individual in socio-economic circumstances in order to overcome the present challenges.

The purpose of the article is to try to take a holistic view of the problems of vocational guidance activities, professional development, adaptation to the changes in the surrounding world, taking into account the socio-psychological component. On the basis of practical experience, it is necessary to identify the key problems of professional development, as well as to analyze the scientific literature on the search of scientifically based solutions to the problems.

The methodology of our theoretical research consists of the analysis, generalization and systematization of scientific research works of foreign and Russian scientists related to career guidance, professional development, adaptation to changes in the surrounding world, taking into account the socio-psychological component, and this determines the methods used: analysis, synthesis, generalization, systematization of scientific ideas and research on the problem of professional development.

Research results. The study shows how the features of development of the world, modern generation and the level of development of science and technology change the nature of problems under study and affect the process of professional and personal counselling. Modern career is a non-linear process including multiple career changes and the need for adaptation. Significant factors are anxiety and sensitivity to uncertainty, which requires the integration of psychological methods in career counselling. Digitalization and artificial intelligence have an impact on changing the process of career and personal counselling, however, an individual approach to each client is needed.

Conclusion. The article provides examples of recent scientific developments of Russian and foreign authors in the field of professional development, which may have practical application and indicate relevant directions for further research.

Keywords: *career guidance, professional and personal development, professional and personal counselling, career counselling, professional orientation.*

Dubovskikh, Yulia V. – PhD Candidate, Department of Social Psychology, St. Petersburg State University (St. Petersburg, Russia); SPIN code: 4468-8465; ORCID: 0009-0000-2075-2953; e-mail: dubovskikh@yandex.ru

Leontieva, Maria Yu. – Psychologist, Psychological Clinic of St. Petersburg State University (St. Petersburg, Russia); e-mail: m_derbeneva@mail.ru

Chiker, Vera A. – PhD (Psychology), Associate Professor, Department of Social Psychology, St. Petersburg State University (St. Petersburg, Russia); SPIN-code: 2422-9323; ORCID: 0000-0001-7444-6898; ScopusAuthor ID: 6506699277; e-mail: vchiker@yandex.ru

References

1. Buzina, D.O. (2023). On the issue of professional development crises at the stage of higher professional education. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya* [The World of Science. Pedagogy and Psychology], 11 (6).

2. Golovey, L.A., Danilova, M.V., Rykman, L.V., Petrash, M.D., Manukyan, V.R., Leontyeva, M.Yu., & Aleksandrova, N.A. (2015). *Professionalnoe razvitie lichnosti: nachalo puti (empiricheskoe issledovanie)* [Professional personal development: the beginning of the path (empirical research)]. St. Petersburg. URL: <https://goo.su/qXHNvXw> (access date: 19.02.2025).
3. Golovey, L.A., & Manukyan, V.R. (2003). Psychobiographic study of adult developmental crises. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Mezhdunarodnye otnosheniya* [Bulletin of the St. Petersburg University. International Relations], 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihobiograficheskoe-izuchenie-krizisov-vzroslogo-perioda-razvitiya> (access date: 13.02.2025).
4. Golovey, L.A., Manukyan, V.R., & Petrash, M.D. (2009). The ratio of age and professional crises in adult development. *Akmeologiya* [Acmeology], 4 (32), 31–39.
5. Zeer, E.F. (2003). *Psikhologiya professiy: Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* [Psychology of professions: A textbook for university students]. Moscow. URL: <https://goo.su/IFzkU>
6. Zeer, E.F. (2015). *Teoretiko-prikladnye osnovaniya psikhologii professionalnogo razvitiya* [Psychology of professions: A textbook for university students]. Ekaterinburgun-ta, 2015.
7. Karakulova, O.V., & Buravleva, O.V. (2024). Career guidance for modern teenagers: problem statement. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astafyeva* [Bulletin of KGPU named after V.P. Astafyev], 2 (68), 102–114.
8. *Metody i metodologiya sotsialno-psikhologicheskikh issledovaniy: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov* [Methods and Methodology of Socio-Psychological Research: a textbook for university students] (2023). Edited by L.G. Pochebut et al. St. Petersburg.
9. Symanyuk, E.E., Borisov, G.I., Pecherkina, A.A., & Savelyev, V.V. (2022). Features of the profession loss crisis among late-age teachers. *Obrazovanie i nauka* [Education and Science], 24 (4), 200–244. DOI: 10.17853/1994-5639-2022-4-200-244. EDN: DRZLNU.
10. Tkachenko, L.B. (2022, August 7 – April 8). Work and leisure planning as a way to prevent a crisis in the professional development of law enforcement officers. In: *Psikhologiya XXI veka: vyzovy, poiski, vektory razvitiya* [Psychology of the 21st century: challenges, searches, development vectors] (pp. 203–206). The 4th International Symposium of Psychologists. Ryazan.
11. Shaboltas, A.V., Kostromina, S.N., Zinov'yeva, E.V., Grandilevskaya, I.V., Krasko, E.L., Leontyeva, M.Yu., Kazantseva, T.V., Iskra, N.N., Kuznetsova, E.A., Avanesyan, M.O., Zhegurova, O.A., Zemtsov Yu.N., & Aleksanyan, Z.Z. (2024). *Kratkosrochnoe psikhologicheskoe konsultirovanie v psikhologicheskoy sluzhbe vuza: Opyt Psikhologicheskoy kliniki SPbGU* [Short-term psychological counseling in the psychological service of the university: The experience of the Psychological Clinic of St. Petersburg State University]. St. Petersburg.
12. Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41 (1), 3–13. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
13. Milot-Lapointe, F., & Le Corff, Y. (2023). Trajectories of change in career decision difficulties during a manualized individual career counseling intervention: The influence of counselor adherence, working alliance and client personality traits. *Journal of Career Assessment*, 31 (3), 607–628. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727221141983>
14. Stevenson, B.J., Chamberlin, E., Smith, C.M., Teravainen, T., Kathawalla, U.K., & Mueller, L. (2024). Mind the overlap: A qualitative exploration of the vocational lives of veterans living with mental health and substance use conditions. *Journal of Career Assessment*, 32 (1), 3–25. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231164646>
15. Sullivan, S.E., & Ariss, A.A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31 (1), 100727. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>

16. Super, D.E., & Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2), 194–201. DOI: <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
17. Tabar, S.A., Hadi, S. & Saberi, S. (2023) Beyond traditional pathways: Innovations in career counseling for the 21st century. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 1 (1), 151–158. URL: <https://journals.kmanpub.com/index.php/psychnexus/article/view/1835>
18. Wang, Y., Liu, D., & Li, C. (2024). The super-short form of career adapt-abilities scale: Cross-cultural validation in China and the United Kingdom. *Journal of Career Assessment*, 32 (2), 383–402. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231200255>
19. Xu, H. (2024). A longitudinal examination of four processual mechanisms in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 32 (2), 305–320. URL: <https://doi.org/10.1177/10690727231194051> (access date: 10.02.2025).
20. Xu, H., & Bhang, C.H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67 (1), 2–20. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12159> (access date: 10.02.2025).