Новопашина Екатерина Юрьевна
студентка
Лазаренко Лариса Анатольевна
канд. психол. наук, доцент
Лазаренко Максим Витальевич
студент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
г. Краснодар, Краснодарский край.

DOI 10.31483/r-170987

ФАКТОРЫ СТАБИЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ВЗРОСЛЫХ ПОСЛЕ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Аннотация: *статья посвящена анализу факторов, обеспечивающих восстановление профессиональной идентичности взрослых после кризиса профессионального самоопределения в условиях современной нестабильности рынка труда. На основе теоретического анализа отечественных и зарубежных подходов (психосоциального, деятельностного) выделены три группы факторов посткризисной стабилизации – индивидуально-личностные, образовательные и социально-профессиональные – показан их дуальный характер. Рассмотрены структурные компоненты идентичности и психологические механизмы кризиса (рефлексия, смыслостроительство, идентификация). Предложена модель психолого-педагогического сопровождения, интегрирующая три типа консультирования (диагностический, адаптационный, личностно-развивающий) и включающая четырёхэтапный практический алгоритм (диагностика, проектирование, реализация с мониторингом, оценка результатов). Отдельное внимание уделено акмеологическому сопровождению специалистов на пике профессионализма. Основной вывод: устойчивость идентичности достигается комплексной трансформацией факторов стабилизации в практические мишени психолого-педагогического воздействия.*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Ключевые слова: *профессиональная идентичность, кризис профессионального самоопределения, факторы стабилизации, психолого-педагогическое сопровождение, акмеологический подход.*

Трансформации, происходящие сегодня в экономике и на рынке труда, заставляют многих взрослых людей пересматривать свои профессиональные ориентиры. Современное общество переживает глобальные социально-экономические и технологические трансформации: цифровизацию рынка труда, активное внедрение искусственного интеллекта, развитие форм удаленной занятости и самозанятости, а также рост экономической нестабильности. Эти процессы усиливают динамику профессиональных изменений, приводят к сокращениям и карьерным переходам, что провоцирует у взрослых людей кризисы профессионального самоопределения и дестабилизацию профессиональной идентичности. Цифровизация, внедрение искусственного интеллекта и рост нестабильности занятости [1] не только меняют содержание труда, но и подтачивают само основание профессиональной идентичности, разрушая привычные представления о карьере и профессиональном будущем. Ситуация усугубляется тем, что система психолого-педагогической помощи взрослым в таких кризисах до сих пор не сформирована: большинство исследований ориентированы на студентов и молодежь, тогда как взрослые оказываются в методологическом вакууме [2; 9].

Профессиональная идентичность в данном контексте выступает не просто как «осознание себя представителем профессии» [3]. Это интегральное качество, обеспечивающее устойчивость личности в условиях неопределённости, – своего рода внутренний компас, позволяющий сохранять самоуважение и чувство осмысленности даже тогда, когда внешние обстоятельства меняются радикально.

Наиболее уязвимой в кризисный период оказывается ценностно-смысловая сфера. Знания и навыки могут сохраняться, создавая иллюзию профессионального благополучия, но если человек перестаёт чувствовать связь со своей профессией, если рушатся смыслы – поддержка одной лишь компетентности ниче-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

го не даёт [3]. Этот феномен делает задачу посткризисной стабилизации профессиональной идентичности не просто теоретической, а остро практической.

Настоящая статья является попыткой собрать воедино теоретические основания такой работы и предложить конкретные ориентиры для практики. Мы не претендуем на исчерпывающий анализ, но надеемся предложить инструментарий, который может быть полезен психологам, педагогам и специалистам кадровых служб.

В основу работы положены несколько теоретических традиций. Это, прежде всего, психосоциальный подход Э. Эриксона и Дж. Марсии, теории профессионального развития Д. Сьюпера и Р. Кигана [2], а также отечественная деятельностная школа – работы Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, Л. Б. Шнейдер и Ю. П. Поваренкова. Именно в пересечении этих подходов, на наш взгляд, лежит ключ к пониманию того, как именно кризис трансформирует идентичность и какие ресурсы могут быть задействованы для её восстановления.

Первым направлением, в рамках которого изучалась профессиональная идентичность, является психосоциальный подход. Его основы заложил Э. Эриксон, а впоследствии Дж. Марсия развил эту теорию, предложив операциональную модель статусов идентичности. В теории Э. Эриксона идентичность понимается как внутреннее чувство самотождественности, непрерывности и целостности личности [10]. Профессиональное призвание по Э. Эриксону формируется через связь с моральными ценностями общества. Согласно обобщению зарубежных исследований (например, в работах Е. Н. Корчагина и Л. А. Пьянкова), в рамках психосоциального подхода выделяется модель профессиональной идентичности, включающая четыре статуса идентичности относительно профессионального выбора: достигнутая идентичность – активная деятельность субъекта по исследованию альтернатив и твердое принятие профессионального решения; мораторий – период активного выбора профессии без окончательного выбора; ранняя идентичность – принятие профессии без предварительного исследования; диффузная идентичность – отсутствие как исследования, так и профессионального выбора [5]. Согласно данной модели операцио-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нализация идентичности возможна через два параметра: кризис (исследование) и решение.

Другую линию исследований представляют концепции, акцентирующие не столько кризисы идентичности, сколько стадиальность профессионального развития на протяжении всей жизни. Как отмечают Г. В. Богданова и Л. А. Пьянкова в обзорах зарубежных концепций, к числу наиболее влиятельных теорий профессионального развития относится периодизация Д. Сьюпера, а также стадиальная модель развития сознания Р. Кигана [1]. В 1957 году Д. Сьюпер провел лонгитюдное исследование, предметом изучения которого являлась профессиональная зрелость. На основе синтеза ее взглядов и теории Э. Эриксона Д. Сьюпер разработал периодизацию профессионального становления человека и описал стадии развития личности как профессионала через анализ основных процессов и характеристик профессиональной идентичности каждого возрастного этапа [2]. Согласно периодизации Д. Сьюпера, профессиональное развитие взрослого человека проходит через две ключевые стадии. Стадия установления (25–44 года) – связана с укреплением профессиональной позиции, карьерным продвижением и, одновременно, с необходимостью адаптации к новым требованиям и возможной ревизией сделанного ранее выбора. Стадия зрелости (45–65 лет) – предполагает поддержание достигнутого статуса, передачу опыта, но также может сопровождаться переоценкой профессиональных достижений и возникновением кризиса, связанного с ограничением дальнейшего роста. Таким образом, согласно Д. Сьюперу, именно на стадиях установления и зрелости взрослый человек сталкивается с необходимостью изменений и ревизии карьеры, что непосредственно провоцирует кризис профессионального самоопределения.

В теории развития Р. Кигана формирование профессиональной идентичности рассматривается как трансформация способов познания. Наиболее значимыми для взрослого человека, переживающего профессиональный кризис, являются, по Р. Кигану, три последовательные стадии: «социализированное сознание» – характеризуется ориентацией на оценки и убеждения окружающих,

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

что делает личность уязвимой перед внешними профессиональными требованиями и повышает риск кризиса при рассогласовании ожиданий и реальности; «самостоятельное сознание» – стадия, связанная с принятием ответственности за собственные профессиональные решения, что позволяет более конструктивно выходить из кризисных ситуаций; «саморазвивающееся сознание» – предполагает не только осознание себя как отдельной личности, но и постоянное изменение идентичности, принятие новых профессиональных ролей, что становится основой для посткризисного развития.

Особое место в изучении профессиональной идентичности занимают отечественные психологи, разрабатывающие деятельностный подход. В отличие от западных теорий, акцентирующих психосоциальные кризисы или стадии зрелости, российские исследователи делают акцент на механизмах самоопределения и самосознания в процессе профессиональной деятельности, а также подчеркивают деятельностный характер профессионального становления личности. Л. Б. Шнейдер интегрировала идеи Дж. Марсиа, адаптировав статусную модель идентичности к профессиональному контексту и выделив стадии ее развития. Ю. П. Поваренков рассматривает профессиональную идентичность как системное, динамичное и уровневое явление, тесно связанное с профессиональным самоопределением и самооценкой [6]. Е. А. Климов и Н. С. Пряжников анализируют идентичность сквозь призму ценностно-смыслового самоопределения, акцентируя согласование индивидуальных «хочу», «могу» и «надо» [4]. А. К. Маркова, в свою очередь, связывает формирование устойчивой профессиональной идентичности с развитием профессиональной «Я-концепции» специалиста.

Использовались методы теоретического анализа, обобщения и систематизации. Мы старались не просто пересказывать существующие концепции, но выявлять в них практические импликации – те «точки сборки», где теория смыкается с реальной помощью взрослому человеку.

Особое внимание уделено анализу трёх фундаментальных моделей профессионального консультирования, представленных в работах Е. А. Климова,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Н. С. Пряжникова и Э. Ф. Зеера [9]. На наш взгляд, именно их интеграция открывает путь к эффективной практике.

В литературе профессиональная идентичность описывается как многокомпонентное образование, включающее когнитивные, регулятивные и оценочно-интегративные блоки [3]. Однако за этой абстрактной формулировкой стоит живой процесс, где человек не просто обладает идентичностью, а постоянно её пересобирает, сталкиваясь с новыми вызовами. В этом смысле идентичность ближе к нарративу, который человек рассказывает о себе, чем к раз и навсегда заданной структуре.

Именно поэтому в кризисные моменты она оказывается столь уязвимой. Когда привычный профессиональный нарратив перестаёт работать – сокращение, выгорание, потеря интереса, – человек оказывается перед необходимостью переписать историю своей профессионализации.

Восемь структурных компонентов, выделяемых в литературе [3, 9], можно свести к трём ключевым измерениям, значимым для практической работы: «Что я знаю и умею?» (когнитивный уровень), «Что для меня важно в профессии?» (регулятивный) и «Кто я в этом пространстве?» (оценочно-интегративный). Как показывает опыт, именно третий вопрос – самый трудный для взрослого, переживающего кризис.

В литературе нет единого взгляда на природу кризиса. Одни авторы, вслед за Э. Ф. Зеером, понимают его как «непродолжительный по времени период (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания» [9, с. 37]. Другие, опираясь на Н. С. Пряжникова, видят в кризисе скорее циклическую, спиралевидную динамику, многократно повторяющуюся на протяжении профессиональной жизни.

На наш взгляд, эти подходы не столько противоречат, сколько дополняют друг друга. Первый помогает зафиксировать острую фазу – момент, когда человеку нужна экстренная поддержка. Второй – понять, что возвращение кризиса в новых формах не является отклонением от нормы, а встроено в саму логику профессионального развития. Это важно для сопровождения: психолог не дол-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

жен рассматривать повторный кризис как «рецидив», скорее как естественный этап, открывающий новые возможности.

Психологическое содержание кризиса, по данным Л. А. Головей и Н. О. Садовниковой, включает утрату смысла, конфликт ценностей, эмоциональное истощение и снижение резильентности [5]. Психологическими механизмами, запускающими эти процессы, выступают рефлексия (часто болезненная), смыслостроительство (поиск нового оправдания для своего труда) и идентификация-обособление. Нарушение их согласованной работы ведёт к «смысловой десинхронизации» – состоянию, когда человек теряет способность связывать свои действия с их глубинными основаниями.

Практический опыт работы со взрослыми в кризисных ситуациях позволяет выделить три группы факторов, значимых для восстановления идентичности [2; 3; 8]. При этом каждая из них имеет дуальный характер – может играть как поддерживающую, так и разрушающую роль в зависимости от того, как с ней работать.

Индивидуально-личностные факторы. Сюда относятся адекватная профессиональная самооценка, способность к рефлексии, устойчивая мотивация и умение выстраивать личные смыслы. Это внутренний ресурс, но он же может стать и ловушкой: завышенная самооценка мешает видеть реальные проблемы, а ригидная мотивация не даёт перестроиться. Работа с этой группой предполагает рефлексивные практики, дневниковые записи и смыслотерапевтические интервенции в качестве помощи в переосмыслении собственного опыта.

Образовательные факторы. Доступ к повышению квалификации, супервизии и наставничеству может стать мощным ресурсом восстановления [8]. Однако в кризисной ситуации сам факт обучения часто воспринимается как дополнительное давление, а не как поддержка. Важно не просто предложить курсы, а помочь человеку выстроить индивидуальный образовательный маршрут – такой, где обучение становится не бегством от кризиса, а инструментом его осмысления.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Социально-профессиональные факторы. Принадлежность к сообществу, поддержка коллег, востребованность на рынке труда – всё это формирует внешний контур идентичности [4]. Но и здесь есть риски: токсичный коллектив может разрушить даже сильную личность, а внешняя оценка, если она становится единственным ориентиром, мешает выстраиванию внутренней устойчивости. Работа с этой группой включает карьерное консультирование, включение в профессиональные ассоциации и организацию системы наставничества.

Ключевой вывод, на наш взгляд, состоит в том, что факторы не работают по отдельности. Их взаимодействие и, главное, целенаправленное преобразование в цели сопровождения – вот что определяет успех.

Практика показывает, что классические модели профконсультирования [9], взятые по отдельности, редко дают устойчивый эффект при работе со взрослыми в кризисе.

Дифференциально-диагностическая модель, прекрасно работающая с подростками, для взрослых оказывается слишком прямолинейной. Как справедливо отмечает У. Г. Егорова, диагностика профессиональных интересов и склонностей здесь нуждается в существенной корректировке [8]. Взрослый человек приходит с грузом опыта, деформаций и разочарований, поэтому простой подбор профессии не отвечает его запросам.

Адаптационная модель учитывает изменчивость среды, но её ориентация на приспособление может вступать в противоречие с глубинными потребностями личности. Человеку важно не просто подстроиться, а сохранить себя в изменяющихся условиях.

Личностно-развивающая модель, напротив, делает акцент на внутренней работе, но рискует оставить без внимания реальные внешние ограничения. Взрослый не может бесконечно развиваться, если у него нет работы, поддержки и востребованности.

Нам представляется, что выход – не в выборе одной модели, а в их интеграции, использующей гибкий переход от одной логики к другой в зависимости от этапа кризиса и состояния человека.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Обобщая анализ, можно предложить следующий алгоритм работы по стабилизации профессиональной идентичности взрослых.

Диагностический этап. В отличие от стандартной профориентации, здесь акцент не на «правильном выборе», а на фиксации дефицитов и ресурсов личности. Используются структурированное интервью (оценка ценностно-смысловых противоречий), стандартизированные опросники (статусы идентичности, уровень выгорания) и анализ профессиональной биографии. В качестве результата представляется карта, показывающая, где у человека дефицит, а где есть опоры.

Этап проектирования. На основе диагностических данных специалист вместе с клиентом определяет, какие формы поддержки нужны именно сейчас: индивидуальное консультирование, образовательные мероприятия или включение в профессиональное сообщество. Составляется индивидуальный маршрут, который должен стать результатом совместного обсуждения.

Этап реализации и мониторинга. Проводятся запланированные мероприятия, но ключевое – не само их проведение, а отслеживание промежуточных результатов. Здесь помогает дневниковая практика клиента и регулярные встречи с супервизором. Мы считаем важным фиксировать не только итоговые, но и текущие изменения – это позволяет вовремя корректировать программу.

Этап оценки результатов. Эффективность работы определяется по нескольким критериям [3; 5]: восстановление самооценки, снижение выгорания, возвращение чувства принадлежности к профессиональному сообществу, способность самостоятельно ставить профессиональные цели и готовность обращаться за помощью в будущем.

Особый случай – специалисты, достигшие пика профессионального развития. Здесь кризис часто принимает форму вопроса «что дальше?», и стандартные модели не работают [7; 9]. Акмеологическое сопровождение – не столько «помощь в преодолении кризиса», сколько «помощь в обретении нового горизонта». Оно включает анализ целей профессиональной деятельности, разработку прогнозных моделей, отбор и конструирование психотехнологий развития

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

профессионально-психологического потенциала [7]. Для психолога здесь важна не столько терапевтическая, сколько фасилитаторская позиция.

Проведенный анализ позволяет сформулировать несколько выводов.

Во-первых, стабилизация профессиональной идентичности взрослых после кризиса требует интеграции трёх составляющих: сочетания диагностического, адаптационного и личностно-развивающего подходов; целенаправленной работы с факторами стабилизации; и реализации педагогических условий, включая активные методы обучения и принципы андрагогики.

Во-вторых, ключевым условием успеха выступает не просто применение методов, а преобразование теоретических факторов в практические мишени – конкретные точки приложения сил. Без этого факторы остаются абстракциями.

В-третьих, в работе со специалистами высокого уровня акмеологическое сопровождение становится базовой стратегией. Здесь важен не столько ответ на вопрос «как преодолеть кризис», сколько на вопрос «как открыть новый смысл движения».

Перспективы исследования связаны с эмпирической проверкой предложенных условий на конкретных выборках, а также с разработкой инструментов диагностики «смысловой десинхронизации». Отдельный интерес представляет анализ того, как цифровизация меняет содержание профессиональных кризисов и какие формы сопровождения в новых условиях оказываются наиболее адекватными [1; 2].

Список литературы

1. Богданова, Г. В. Аспекты профессионального самоопределения взрослого человека / Г. В. Богданова, И. Д. Рудинский // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2025. – № 1. – С. 37–47.

2. Егорова, У. Г. Основы профориентологии: изучение интересов и склонностей в целях профориентации / У. Г. Егорова. – Самара : Самарский университет, 2012. – 21 с.

3. Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – Санкт-Петербург : Питер, 2001.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2004. – 304 с.

5. Корчагин, Е. Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований / Е. Н. Корчагин // Педагогика и психология образования. – 2023. – № 1. – С. 190–203.

6. Поваренков, Ю. П. Психологическое содержание профессиональной идентичности / Ю. П. Поваренков // СПЖ. – 2006. – № 24. – С. 53–58.

7. Пряжников, Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Психология» и психологическим специально-стям / Н. С. Пряжников. – Москва : Академия, 2008. – 318 с.

8. Садовникова, Н. О. Конфликт профессионального самоопределения и профессиональный кризис личности как психологические барьеры профессионального развития / Н. О. Садовникова // Russian Journal of Education and Psychology. – 2016. – № 10 (66). – С. 115–125.

9. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг : учебное пособие / Л. Б. Шнейдер. – Москва : МПСУ, 2004. – 599 с.

10. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – Москва : Прогресс, 1996. – 344 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)