

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»

На правах рукописи



Предеина Марина Владимировна

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛОГО НА ОСНОВЕ
ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ**

5.3.4. Педагогическая психология,
психодиагностика цифровых образовательных сред

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Екатеринбург
2025

Работа выполнена на кафедре общей и социальной психологии Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Научный руководитель: Жукова Наталья Владимировна
доктор психологических наук, доцент

**Официальные
оппоненты:**

Дубовицкая Татьяна Дмитриевна
доктор психологических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Сочинский государственный
университет», заведующая кафедрой психологии
и дефектологии

Духновский Сергей Витальевич
доктор психологических наук, доцент,
ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургский университет
Министерства внутренних дел Российской
Федерации», профессор кафедры юридической
психологии учебно-научного комплекса по
исследованию проблем кадровой работы и
морально-психологического обеспечения
деятельности ОВД

Шумакова Ольга Алексеевна
доктор психологических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный
медицинский университет» Министерства
здравоохранения Российской Федерации (г.
Челябинск), заведующая кафедрой психологии

Защита диссертации состоится «13» октября 2025 г. в 12.30 часов на заседании диссертационного совета УрФУ 5.3.04.10 по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, зал диссертационных советов, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», <https://dissovet2.urfu.ru/mod/data/view.php?d=12&rid=7419>

Автореферат разослан «____» _____ 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор педагогических наук, доцент



Казаева Евгения Анатольевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Н. В. Ключева, давая определение педагогической психологии, говорит, о том, что это наука, предметным полем которой является образование. Главной целью образования в современных условиях становится воспитание личности, способной к самообразованию и саморазвитию, к свободному и компетентному определению себя в обществе, культуре, *профессии* (Ключева и др., 2003). Воспитание личности предполагает создание условий для ее развития в зависимости от возрастных особенностей. Воспитание личности в профессиональном развитии зависит от субъективной карьеры и непрерывного образования взрослого.

Анализ литературных источников показал, что существуют отдельно исследования карьеры и исследования непрерывного образования. Назрела необходимость интеграции этих двух направлений для того, чтобы на основе динамики развития субъективной карьеры личности понять, какие психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования необходимы.

Для анализа литературы и построения концептуальной модели развития субъективной карьеры личности мы выбрали контекстный подход А. А. Вербицкого, в котором *контекст* рассматривается, как отраженная в сознании и психике человека система внутренних и внешних условий его жизни, поведения и деятельности, которая влияет на восприятие, понимание и преобразование субъектом конкретной ситуации, придавая смысл и значение как её целому, так и компонентам. Соответственно, *внутренним контекстом* являются индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; *внешним* — отраженные в сознании и психике предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует.

Под *субъективной карьерой личности* мы будем понимать единство её внешних и внутренних условий. Внешние условия субъективной карьеры личности - это отражение в сознании личности отношения к непрерывному образованию (объективные детерминанты), а внутренние условия - отношения к карьере (субъективные детерминанты).

В результате теоретического исследования были описаны условия развития карьеры и непрерывного образования.

Анализом данных условий обоснован выбор методик для проведения эмпирического исследования. Для диагностики *субъективных детерминант* — опросник «Шкала отношения к карьере» (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe & Hall, 2006)) в адаптации М. В. Предеиной и «Краткий пятифакторный опросник личности» (TIPI-RU) в адаптации А. С. Сергеевой, Б. А. Кириллова, А. Ф. Джумагуловой. Для диагностики *объективных детерминант* — опросник «Оценка готовности к непрерывному обучению» (Life Long Learning Inventory, AARP Harris Interactive Inc.) в адаптации Ф. С. Исмагиловой и В. А. Унесихиной.

В нашем исследовании были выявлены взаимосвязи между субъективными и объективными детерминантами субъективной карьеры личности, которые в своем единстве составляют контекст. На каждом этапе карьерного развития существует уникальный контекст субъективной карьеры личности, поэтому для выявления динамики развития субъективной карьеры личности единицей анализа становится контекст.

Этапы карьерного развития были выявлены в результате теоретического анализа. Респондентам предлагалось выбрать по своим субъективным ощущениям этап карьерного развития, на котором они находятся в данный момент своего профессионального пути: начало карьеры, середина карьеры, кризис середины карьеры, выбор карьерного пути, завершение карьеры. Выборка распределилась по этапам карьеры неравномерно.

Были построены корреляционные плеяды на основе взаимосвязей объективных и субъективных детерминант, которые составили контексты субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры. Субъективные детерминанты в анализе развития контекстов субъективной карьеры личности — это потребности в развитии карьеры, объективные детерминанты — ресурсы непрерывного образования.

Анализ данных контекстов позволил выявить психологические закономерности связей между потребностями в развитии субъективной карьеры и ресурсами непрерывного образования, а также динамику развития субъективной карьеры личности.

На основе анализа динамики развития субъективной карьеры личности были сформулированы психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого.

Степень научной разработанности темы

Проблемы карьеры в разных аспектах в психологии рассматривают отечественные исследователи И. И. Голованова, Е. И. Головаха, С. Т. Джанерьян, Е. Г. Ефремов, Д. П. Заводчиков, А. В. Каравай, Н. Л. Кирт, И. П. Лотова, С. А. Минюрова, Л. М. Митина, Е. Г. Молл, З. И. Рябикина, В. Б. Рябов, Ю. В. Синягин, Э. Э. Сыманюк, О. А. Тихомандрицкая, А. М. Шевелева и др.

В зарубежном научном сообществе значение связи карьерного развития и непрерывного образования в течение всей жизни обозначалось ещё с 70-х годов прошлого века (Э. Фор (E. Faure), 1972; М. Артур (M. Arthur), 1989; Д. Руссо (D. Rousseau), 1996; С. Салливан (S. Sullivan), 2005; Х. Зиберт (H. Siebert), 2006; Д. Питер (D. Peter), 2007; П. Хейльман (P. Heilman), 2011; Ф. Гёрли (F. Gerli), 2015; Ф. Каракус (F. Karakus), 2015; З. Махдавиपुर (Z. Mahdaviপুর), 2020).

В отечественной психологии Н. В. Антонова, Т. Ю. Базаров и А. А. Вербицкий задаются вопросом формирования понятия «непрерывное образование»; термин «субъективная карьера» рассматривается в работах А. К. Болотовой, И. В. Грошева и Е. М. Улановой. К построению методологии психологического консультирования обращаются Е. П. Аксенова, А. А. Бодалев, Т. С. Голубева; к связи непрерывного образования и развития личности

— Т. Ю. Базаров и Е. И. Головаха, непрерывного образования и компании — А. А. Бодалев, А. К. Болотова, непрерывного образования и возраста — Е. П. Аксенова. Исследователи сходятся во мнении, что на выбор карьеры влияют самостоятельность и ценностная ориентация, психологическая и физическая мобильность, осознание идентичности, адаптивность, планирование карьеры.

Обобщив опыт изучения проблемы карьеры и непрерывного образования в психологии и проведя содержательный анализ современной исследовательской литературы, мы смогли установить следующие **противоречия**:

- *социально-психологического уровня*: между современными требованиями к профессиональному, личностному развитию специалиста в современных условиях развития общества и способностью / возможностью моделирования непрерывного образования взрослого на основе динамики развития субъективной карьеры личности;

- *научно-теоретического уровня*: между значительным объемом исследований карьеры и неизученностью контекстов субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе;

- *научно-методического уровня*: между необходимостью формирования психолого-педагогических условий моделирования непрерывного образования и отсутствием учёта динамики развития субъективной карьеры личности в моделировании непрерывного образования взрослого на каждом карьерном этапе.

Объект исследования — условия развития карьеры личности и непрерывного образования взрослого.

Предмет исследования — психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого на основе динамики развития субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе.

Цель исследования — теоретическое и эмпирическое обоснование динамики развития субъективной карьеры личности и формулировка психолого-педагогических условий моделирования непрерывного образования взрослого.

Общая гипотеза исследования состоит из предположения, что психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования можно сформулировать исходя из динамики развития контекстов субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе.

Частные гипотезы:

1. Контекст субъективной карьеры личности на каждом этапе развития карьеры образуется из взаимосвязи объективных и субъективных детерминант.
2. Объективные детерминанты отражают ресурсы личности в развитии непрерывного образования, а субъективные детерминанты — потребности личности в развитии карьеры; взаимообусловленность потребностей и

ресурсов образует контекст субъективной карьеры личности, который на каждом этапе карьеры является единицей анализа.

3. Анализ контекстов динамики развития субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе выявляет тенденции ее развития.
4. Потребности в развитии карьеры и их взаимообусловленность с ресурсами непрерывного образования в контексте динамики развития субъективной карьеры личности позволяют сформулировать психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого.

Задачи исследования:

1. На основе теоретико-методологического анализа обосновать: условия развития непрерывного образования и карьеры, карьерные этапы, контексты динамики развития субъективной карьеры личности, построить модель развития субъективной карьеры личности.
2. Провести эмпирическое исследование. Построить корреляционные плеяды и выявить взаимосвязи между объективными и субъективными детерминантами субъективной карьеры личности на каждом этапе карьерного развития. Описать контексты субъективной карьеры личности и выявить взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования.
3. Провести анализ контекстов субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры, выявить психологические закономерности и описать тенденции в развитии.
4. Провести анализ потребностей в развитии субъективной карьеры личности и их взаимообусловленности с ресурсами непрерывного образования на каждом этапе карьеры; сформулировать психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого.

Теоретико-методологические основы исследования

Общетеоретические основы: принципы развития (Л. С. Выготский), системности (Б. Ф. Ломов), детерминизма (С. Л. Рубинштейн), деятельности (А. Н. Леонтьев), контекстуализма (А. А. Вербицкий), единства профессионального и личностного развития (А. А. Бодалев), субъектно-деятельностный подход (А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская), концепции личности как субъекта профессиональной деятельности (Э. Ф. Зеер, Н. С. Глуханюк, Э. Э. Сыманюк).

Методологические основы: контекстный подход, рассматривающий исследование психологических явлений с позиции общепсихологической категории «контекст» (А. А. Вербицкий, Т. Д. Дубовицкая, Н. В. Жукова, В. Г. Калашников, О. И. Щербакова и др.).

Для решения поставленных задач применена совокупность методов исследования, включающая теоретический анализ психологической литературы, методологический прием анализа контекстов и психодиагностические методы. Осуществлена математико-статистическая обработка.

Методы и методики исследования

Теоретические методы: теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, анализ, синтез, обобщение, сравнение, моделирование и проектирование результатов.

Психодиагностические методы. Для диагностики коррелятов субъективных условий субъективной карьеры личности применён опросник «Шкала отношения к карьере» (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe & Hall, 2006)) в адаптации М. В. Предеиной и «Краткий пятифакторный опросник личности» (TIPI-RU) в адаптации А. С. Сергеевой, Б. А. Кириллова, А. Ф. Джумагуловой. Для диагностики коррелятов объективных условий – опросник «Оценка готовности к непрерывному обучению» (Life Long Learning Inventory, AARP Harris Interactive Inc.) в адаптации Ф. С. Исмагиловой, В. А. Унесихиной.

Методы математической статистики: критерий Колмогорова – Смирнова, коэффициент ранговой корреляции r -Спирмена, метод корреляционных плеяд. Статистическая обработка данных была произведена с помощью компьютерного статистического пакета STATISTICA 10.0.

Этапы исследования

Исследование проводилось в период с 2021 по 2024 гг.

На первом этапе (2021–2022) был проведен теоретический анализ психологической литературы по проблеме исследования и определены теоретические подходы и концепции исследования. Предложен теоретический анализ субъективной карьеры и непрерывного образования взрослого, описаны объективные и субъективные детерминанты субъективной карьеры личности, определены основные методологические характеристики: цель, объект, предмет, гипотеза, задачи исследования.

На втором этапе (2022–2023) на основе проведенного теоретического анализа разработана процедура эмпирического исследования, отобраны релевантные методы и методики, позволяющие провести исследование связи объективных и субъективных детерминант субъективной карьеры личности.

На третьем этапе (2023–2024) проведено инструментальное исследование, осуществлена математико-статистическая обработка и интерпретация эмпирических данных, сформулированы выводы исследования. Выявлены и обоснованы психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе в условиях непрерывного образования взрослого. Эмпирически обоснованы контексты динамики развития субъективной карьеры личности и сформулированы психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого.

Эмпирическая база исследования

В эмпирическом исследовании принял участие 251 человек, возраст участников составил от 18 до 62 лет, средний возраст — 40 лет. Вид выборки определен как простая случайная (рандомная), из выборочной совокупности привлечены добровольцы, соответствующие основным требованиям исследования — работающие специалисты. Выборка состоит из специалистов

различных профессий, привлеченных к опросу через профессиональные онлайн-чаты.

Обоснованность и достоверность результатов исследования

Обеспечивается теоретико-методологической аргументированностью положений работы, репрезентативностью выборки, применением адекватных диагностических методик исследования, содержательным анализом эмпирических данных и использованием методов математико-статистической обработки эмпирических данных. При анализе результатов исследований использован метод корреляционных плеяд. Статистическая обработка данных была произведена с помощью компьютерного статистического пакета STATISTICA 10.0. С помощью критерия Колмогорова-Смирнова было выяснено, что выборки отличаются от нормального распределения, поэтому для проведения корреляционного анализа использовался коэффициент ранговой корреляции r -Спирмена. При анализе численности и силы взаимосвязей учитывались только умеренные связи 0,3–0,5, заметные 0,5–0,7 и сильные 0,7–0,9 при достоверности $p \leq 0,05$.

Научная новизна исследования

Заключается в том, что впервые в педагогической психологии поставлен вопрос об исследовании субъективной карьеры личности в связи с непрерывным образованием. Получены новые данные о динамике развития субъективной карьеры личности. Выявлены психологические закономерности изменений взаимосвязей между субъективными и объективными детерминантами на каждом этапе карьерного развития.

Наполнено содержанием понятие «субъективная карьера личности».

Обоснована и сконструирована концептуальная модель развития субъективной карьеры личности.

Впервые для русскоязычной выборки проведена адаптация методики «Шкала отношения к карьере» (Protean Career Attitudes Scale, Boundaryless Career Attitudes Scale (Briscoe & Hall, 2006)).

Теоретическая значимость исследования

Заключается в том, что на основе динамики развития субъективной карьеры личности сформулированы психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого.

Теоретически и эмпирически обоснованы контексты развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры. Описаны психологические закономерности динамики развития этих контекстов на основе взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования.

Наполнено содержанием понятие «субъективная карьера личности».

Практическая значимость исследования

Разработан психологический инструментарий для исследования субъективной карьеры личности.

На основе анализа контекстов развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры сформулированы психолого-педагогические условия

моделирования непрерывного образования, которые могут быть использованы в обучении специалистов, занимающихся профессиональным образованием, специалистов по работе с персоналом, HR-менеджеров и руководителей организаций, ответственных за управление человеческими ресурсами в организации, психологов-консультантов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Субъективная карьера личности — это единство внешних и внутренних условий. Внешние условия субъективной карьеры личности — это отражение в сознании личности отношения к непрерывному образованию (объективные детерминанты), а внутренние условия — отношения к карьере (субъективные детерминанты). На каждом этапе карьерного развития личности проявляется уникальный контекст взаимосвязи объективных и субъективных детерминант.
2. Контекст субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры является единицей анализа. Субъективные детерминанты в анализе развития контекстов субъективной карьеры личности — это потребности в развитии карьеры. Объективные детерминанты — это ресурсы непрерывного образования. Динамика развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьерного развития обусловлена единством потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования.
3. Тенденции в развитии субъективной карьеры личности проявляются в зависимости от характера взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования. Обозначились две основные тенденции: одна из них построена на взаимообусловленности потребности в развитии карьеры с ресурсами непрерывного образования, вторая подобной взаимообусловленности не имеет.
4. Динамика взаимообусловленности потребностей в развитии субъективной карьеры личности с ресурсами непрерывного образования на каждом этапе карьерного развития выявляет тенденции роста потребностей, которые позволяют сформулировать психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования.

Апробация результатов

Полученные результаты исследования и работа в целом обсуждались на заседаниях кафедры общей и социальной психологии УГИ УрФУ. Положения диссертационного исследования обсуждались в рамках участия в научно-практических конференциях, среди которых: международный форум «Cognitive Neuroscience – 2021» (Екатеринбург, 2021); Всероссийский психологический форум «Психология сегодня: актуальные исследования и перспективы» (Екатеринбург, 2022); XII Международная научная конференция «Время научного прогресса» (Волгоград, 2023); XXIX международная научная конференция «Информационное пространство современной науки» (Чебоксары, 2023); международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы общества, науки и образования, экономики и права в контексте глобальных вызовов» (Москва, 2024); международная научно-

практическая конференция «Актуальные вопросы общества, науки и образования» (Москва, 2024).

Публикации

По теме исследования выпущено 10 публикаций, из них 4 — в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности

По своему содержанию диссертационное исследование соответствует научной специальности 5.3.4. Педагогическая психология, психодиагностика цифровых образовательных сред, область исследования соответствует: п. 3. «Психологические закономерности развития личности взрослого в условиях непрерывного образования, обучения, послевузовской подготовки и переподготовки» паспорта специальности.

Структура и объем диссертации

Текст диссертации изложен на 158 с.; состоит из введения, двух глав, обсуждения полученных результатов, выводов, списка литературы из 239 источников (154 наименования на русском и 85 — на иностранном языке), 4 приложений; включает 15 таблиц, 2 диаграммы и 7 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования, обозначается степень научной разработанности темы, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, формулируются гипотезы и положения, выносимые на защиту, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, перечисляются методы и этапы исследования, дается эмпирическая база, обосновывается достоверность результатов исследования, заключается теоретическая и практическая значимость результатов исследования, подтверждается апробация результатов, а также соответствие диссертации паспорту научной специальности.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования условий непрерывного образования и условий развития карьеры. Понятие субъективной карьеры личности. Концептуальная модель развития субъективной карьеры личности» изложены теоретические и методологические основы развития карьеры и непрерывного образования в зарубежных и отечественных источниках; определено содержание понятия «субъективная карьера личности»; обоснована и представлена концептуальная модель развития субъективной карьеры личности.

В параграфе 1.1. «Исследование условий развития непрерывного образования в зарубежных и отечественных источниках» уточнено понятие «непрерывное образование».

В результате анализа зарубежных (Ленгранд П. (Lengrand P.), Линдеман Э. (E. Lindeman), Апсс Дж. (Apss J.), Биллетт С (Billett S.), Биеста Г (Biesta G.), Брэнди У. (Brandi U.), Кумбс Ф. (Coombs Ph.), Дэйв Р. (Dave R.), Делор Дж. (Delors J), Кьюперс М. (Kuijpers M.), Пепин Л. (Pepin L.), Питер Дж. (Peter

J.), Полтуржицкий Дж. (Polturzycki J.), Зиберт Х. (Siebert H) Йексли Б. (Yeaxlee B.) и др.) и отечественных научных исследований (Даринский А. В., Владиславлев А. П., Онушкин В. Г., Гершунский Б. С., Девятковская И. В., Огарев Е. И., Вербицкий А. А., Балакшина Е. В., Горнякова М. В., Жукова Н. В., Игнатович Е. В., Мазилев В. А., Ребрилова Е. С., Сенько Ю. В., Смолянинова О. Г., Сыманюк Э. Э., Юдина В. В и др.) были выявлены условия развития непрерывного образования взрослого: структура непрерывного образования, социокультурные условия, инновации, мотивация к образованию, саморазвитие, формы обучения, функции непрерывного образования.

В параграфе 1.2. «Исследования условий развития карьеры в зарубежных и отечественных источниках» в результате анализа зарубежных (Багдадли и др. (Bagdadli S. et al.), Ким (Y. Kim), Лайонс (Lyons S.), Льюис и др. (Lewis K. V. et al.), Салливан (Sullivan), Хитти (Hytti U.), Шокли (Shockley K.) и др.) и отечественных научных исследований (Абульханова-Славская К. А., Акбиева З. С., Березовская Р. А., Деркач А. А., Джанерьян С. Т., Зеер Э. Ф., Карпинский К. В., Литвинова Е. Ю., Манукян В. Р., Маркова А. К., Молл Е. Г., Петрова В. Н., Реан А. А., Сыманюк Э. Э., Терновская О. П., Тихомандрицкая О. А., Тучков А. И., Чикер В. А., Шадриков В. Д., Шнейдер Л. Б. и др.) выявлены условия развития субъективной карьеры: мобильность, варианты карьеры, личностное самоопределение в отношении карьеры, профессиональное развитие, управление карьерой.

В параграфе 1.3. «Теоретические основы развития субъективной карьеры личности» уточнено содержание понятий «взрослый», «субъект профессиональной деятельности», «контекст», «внутренний контекст», «внешний контекст». На основе теории контекстного образования А. А. Вербицкого расширено содержание понятия «субъективная карьера личности». *Субъективная карьера личности* — это единство её внешних и внутренних условий. Внешние условия субъективной карьеры личности - это отражение в сознании личности отношения к непрерывному образованию (объективные детерминанты), а внутренние условия - отношение к карьере (субъективные детерминанты).

В параграфе 1.4. «Условия развития субъективной карьеры личности»

Внешние условия развития субъективной карьеры личности — это отражение в сознании личности отношения к непрерывному образованию (объективные детерминанты), а внутренние условия - отношение к карьере (субъективные детерминанты).

Обоснованы объективные детерминанты: общий уровень готовности к непрерывному образованию, тип мотивирующей ситуации, цели непрерывного обучения, предпочитаемые методы и способы непрерывного обучения, предпочитаемые новые знания, формы, цели и сроки обучения.

Обоснованы субъективные детерминанты: самостоятельное управление карьерой, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, безграничное мышление, предпочтение организационной мобильности,

открытость опыту. Развитие субъективной карьеры личности обусловлено связью объективных и субъективных детерминант.

Подобраны адекватные методики диагностики объективных и субъективных детерминант субъективной карьеры личности: опросник «Оценка готовности к непрерывному обучению» в адаптации Ф. С. Исмагиловой, В. А. Унесихиной; «Шкала отношения к карьере» в адаптации М. В. Предеиной; «Опросник TIPI (TIPI-RU)» в адаптации А. С. Сергеевой, Б. А. Кириллова, А. Ф. Джумагуловой.

В параграфе 1.5. «Концептуальная модель развития субъективной карьеры личности» предложена соответствующая модель (рис. 1).

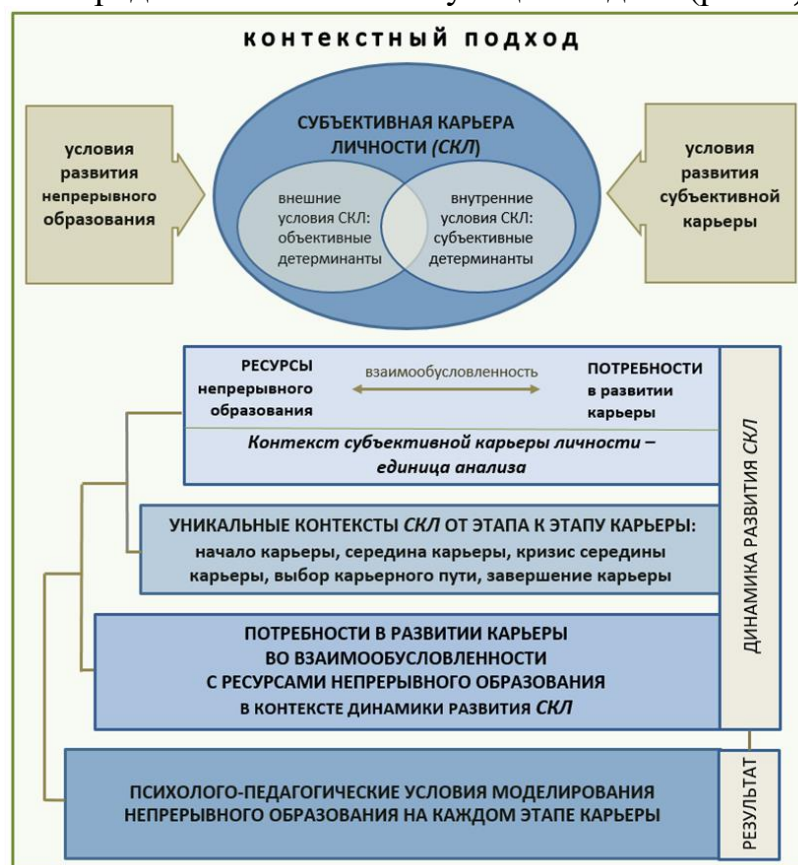


Рисунок 1 — Концептуальная модель развития субъективной карьеры личности

Во второй главе «Эмпирическое исследование психологических закономерностей развития взаимосвязи объективных и субъективных детерминант субъективной карьеры личности на этапах карьерного развития» представлены организация и методы эмпирического исследования, описание выборки, анализ распределения выборки по этапам карьеры, анализ контекстов субъективной карьеры личности на каждом карьерном этапе.

В параграфе 2.1. «Организация и методы эмпирического исследования» представлены этапы эмпирического исследования, его проблема и задачи.

Сформулированы эмпирические гипотезы: 1) связи объективных и субъективных детерминант субъективной карьеры личности будут отражать психологические закономерности развития на каждом этапе карьеры; 2)

психологические закономерности отражают динамику развития контекстов субъективной карьеры личности на каждом этапе карьерного пути.

Эмпирическое исследование было проведено посредством однократного онлайн-опроса в единственной группе через сервис Google Формы. Сбор эмпирических данных осуществлялся в индивидуальной форме, добровольно. При анализе результатов инструментальных исследований использовался метод корреляционных плеяд.

Описаны методы статистической обработки полученных данных.

В параграфе 2.2. «Описание выборки» представлены характеристики выборки. Подобрана репрезентативная удобная выборка, её вид определен как простая случайная (рандомная). Из выборочной совокупности привлечены добровольцы, соответствующие основным требованиям исследования, — работающие специалисты различных профессий. В эмпирическом исследовании принял участие 251 человек. Возраст участников исследования составил от 18 до 62 лет. Долевое распределение мужчин и женщин будем считать достаточным для общих результатов исследования: женщины — 60,6%, мужчины — 39,4%.

Представлены подробные характеристики выборки в распределении значений по уровню образования, занимаемой должности, профессиональной сфере, общему стажу работы, а также по уровню выраженности субъективных детерминант субъективной карьеры личности и по уровню общей готовности к непрерывному образованию.

По этапам карьерного пути выборка исследования субъективно распределилась на пять групп: начало карьеры (6,8 %), середина карьеры (35,5 %), кризис середины карьеры (25,5 %), выбор карьерного пути (24,3 %), завершение карьеры (8,0 %).

В параграфе 2.3. «Исследование этапов субъективной карьеры личности» с опорой на концепции профессионального становления личности Д. Левинсона (Levinson), Д. Сьюпера (Super), Э. Эриксона (Erikson), Л. И. Анцыферовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Л. М. Митиной, Д. П. Заводчикова, В. Р. Манукяна, А. К. Марковой, В. В. Потявиной, Н. С. Пряжникова, Н. О. Садовниковой, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Шахновской, Л. Б. Шнейдер, с учетом стадийального характера карьерного процесса и необходимости принимать во внимание соотношения возрастного и профессионального развития был проведен анализ статистических данных, характеризующий этапы субъективной карьеры личности.

Описаны способы обработки и сопоставления статистических данных и подтверждена достоверность полученных результатов.

Диаграмма 1 показывает субъективное распределение респондентов опроса по этапам карьеры, на которых они находятся.

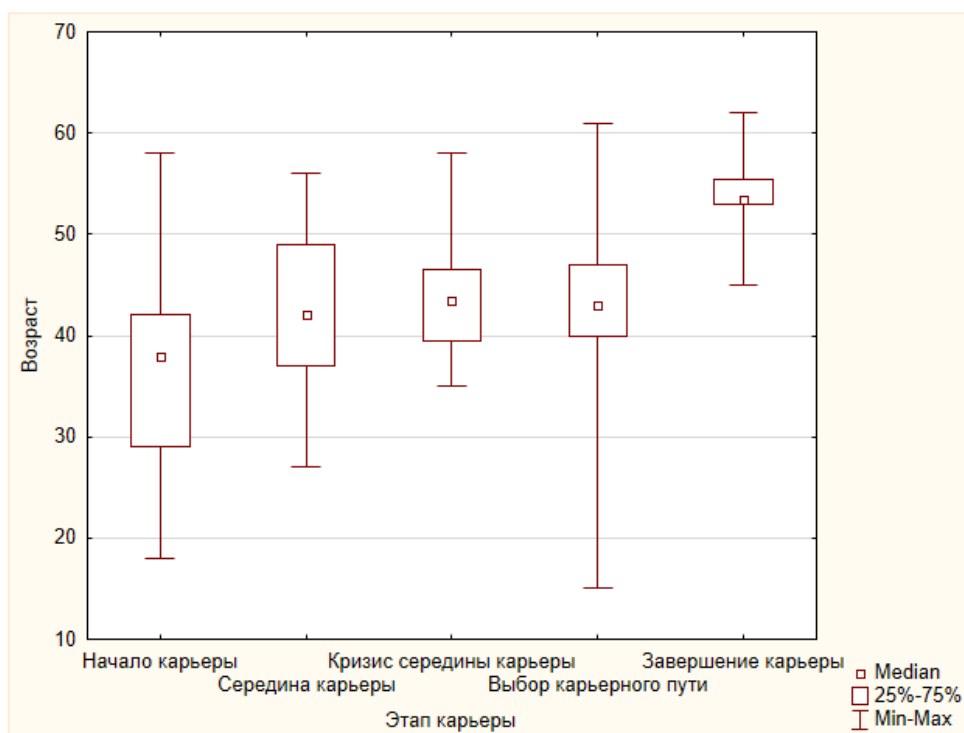


Диаграмма 1— Субъективное определение респондентами этапа своей карьеры

Респонденты примерно одного возраста, с медианой значений от 38 до 43 лет, могут относить себя к середине карьеры, кризису середины карьеры, выбору карьерного пути и даже к началу карьеры. Респонденты в диапазоне среднего значения от 29 до 42 лет считают, что начинают свою карьеру. К середине карьеры относят свое положение специалисты от 38 до 49 лет. Участники от 40 до 46 лет находят себя в кризисе середины карьеры и ситуации выбора карьерного пути. Участники опроса в среднем значении 52–55 лет считают, что их карьера подходит к завершению. Обращает на себя внимание, что общий возрастной диапазон этапа «начало карьеры» — от 18 до 58 лет, а «выбор карьерного пути» — до 61 года. Это фактически подтверждает, что субъект профессиональной деятельности сегодня имеет возможность в любом возрасте сменить свою карьеру, исходя из личностных приоритетов. В одном и том же возрасте разные люди могут ставить для себя задачи, связанные с решением вопросов и середины карьеры, и кризиса середины карьеры, и выбора карьерного пути.

В параграфе 2.4. «Результаты эмпирического исследования развития субъективной карьеры личности» получены корреляционные связи между объективными и субъективными детерминантами, выявлены внутренние психологические закономерности взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования, описаны контексты субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры.

Контекст субъективной карьеры личности на этапе «начало карьеры»

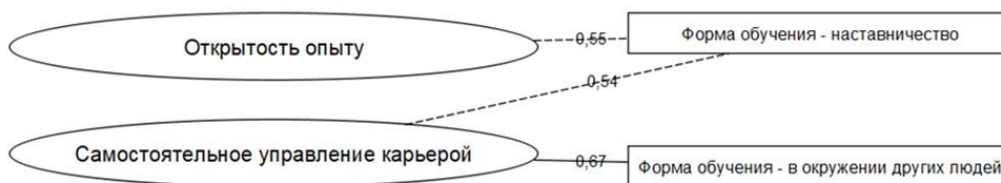


Рисунок 2 – Корреляционная плеяда связи субъективных и объективных детерминант: начало карьеры

Выявлены *психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на этапе начала карьеры*: единство между потребностями в развитии карьеры (открытость опыту и самостоятельное управление карьерой) и ресурсами непрерывного образования (форма обучения – в окружении других людей).

Наблюдается следующая *динамика развития субъективной карьеры личности*: в контексте начала карьеры субъект профессиональной деятельности выстраивает свои отношения в развитии карьеры и приобретении профессионального опыта, усваивая социальные нормы взаимодействия в профессиональной деятельности и отрицая влияние наставничества.

Контекст субъективной карьеры личности на этапе «середина карьеры»

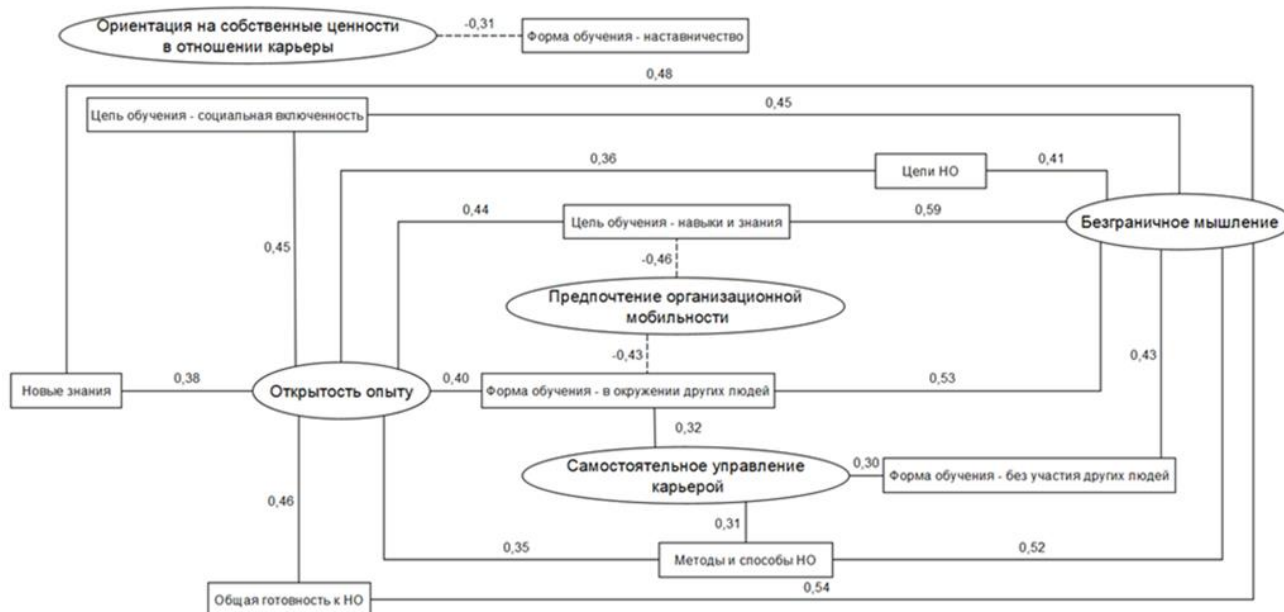


Рисунок 3 – Корреляционная плеяда связи субъективных и объективных детерминант: середина карьеры

Выявлены *психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на этапе середины карьеры*: единство между потребностями в развитии карьеры (открытость опыту, самостоятельное управление карьерой, предпочтение организационной мобильности, безграничное мышление, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры) и ресурсами непрерывного образования (общая готовность к непрерывному образованию, цели непрерывного образования, методы и способы непрерывного образования, новые знания, форма обучения — без участия других людей или в их окружении, цели обучения — навыки и знания, социальная включенность).

Наблюдается следующая *динамика развития субъективной карьеры личности*: в контексте середины карьеры субъект профессиональной деятельности выстраивает свои отношения в развитии карьеры и приобретении профессионального опыта, через значительное расширение взаимосвязей между потребностями в развитии карьеры и ресурсами непрерывного образования. В этом контексте происходит накопление жизненного и профессионального опыта, но при этом субъект отрицает наставничество, обучение навыкам и знаниям, обучение в окружение других людей. Проявляется ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, которая не опирается на преемственность. В реализации организационной мобильности субъект не приемлет обучение навыкам и знаниям и обучение в окружении других людей. Если в контексте начала карьеры в потребности открытости опыту не было связи с ресурсами непрерывного образования, то в контексте середины карьеры данная потребность субъектом осознается и имеет опору на следующие ресурсы: новые знания, общая готовность к непрерывному образованию, цели, методы и способы непрерывного образования, обучение в окружении других людей, цель обучения — навыки, знания и социальная включенность.

Можно выделить две *тенденции развития субъективной карьеры личности*. Первая тенденция построена на взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры (открытость опыту, безграничное мышление, самостоятельное управление карьерой) с ресурсами непрерывного образования. Вторая тенденция не имеет взаимообусловленности между потребностями в развитии карьеры (ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, предпочтение организационной мобильности) и ресурсами непрерывного образования.

Контекст субъективной карьеры личности на этапе «кризис середины карьеры»

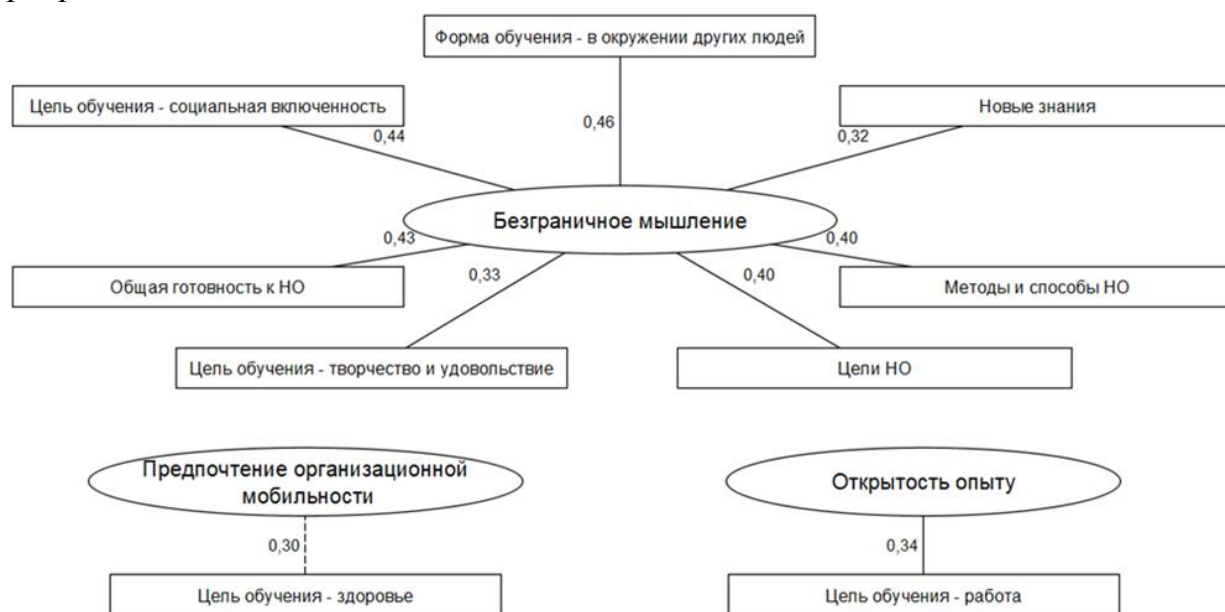


Рисунок 4 – Корреляционная плеяда связи субъективных и объективных детерминант: кризис середины карьеры

Выявлены *психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на этапе кризиса середины карьеры*: единство между потребностями в развитии карьеры (открытость опыту, безграничное мышление) и ресурсами непрерывного образования (общая готовность к непрерывному образованию, цели непрерывного образования, методы и способы непрерывного образования, новые знания, форма обучения — в окружении других людей, цели обучения – работа, социальная включенность, творчество и удовольствие).

Наблюдается следующая *динамика развития субъективной карьеры личности*. В контексте кризиса середины карьеры субъект профессиональной деятельности выстраивает отношения на основе потребности безграничного мышления в развитии карьеры через всё многообразие непрерывного образования. Развиваются потребности в развитии карьеры - открытость опыту через ресурс «цель обучения — работа». Динамика развития субъективной карьеры в этом контексте выражается в дифференциации опыта по сравнению с предыдущим контекстом, где происходило расширение потребностей и ресурсов. В реализации организационной мобильности субъект в предыдущем контексте не приемлет обучение навыкам и знаниям и обучение в окружении других людей, а в данном контексте он отрицает такую цель обучения, как здоровье. Выявляется тенденция в отношении потребности предпочтения организационной мобильности. Она проявляется в ограничении конкретных ресурсов непрерывного образования, при отсутствии опоры на все возможные другие ресурсы. Потребность предпочтения организационной мобильности - это вызов (конфликт) внутри контекста, который строится вопреки знаниям и навыкам, другим людям и собственному здоровью.

Можно выделить две *тенденции развития субъективной карьеры личности*: одна связана с потребностью в безграничном мышлении и открытости опыту, вторая с потребностью в предпочтении организационной мобильности. Первая тенденция выстраивается на взаимообусловленности потребностей в карьере и в непрерывном образовании, а вторая её не имеет.

Контекст субъективной карьеры личности на этапе «выбор карьеры»

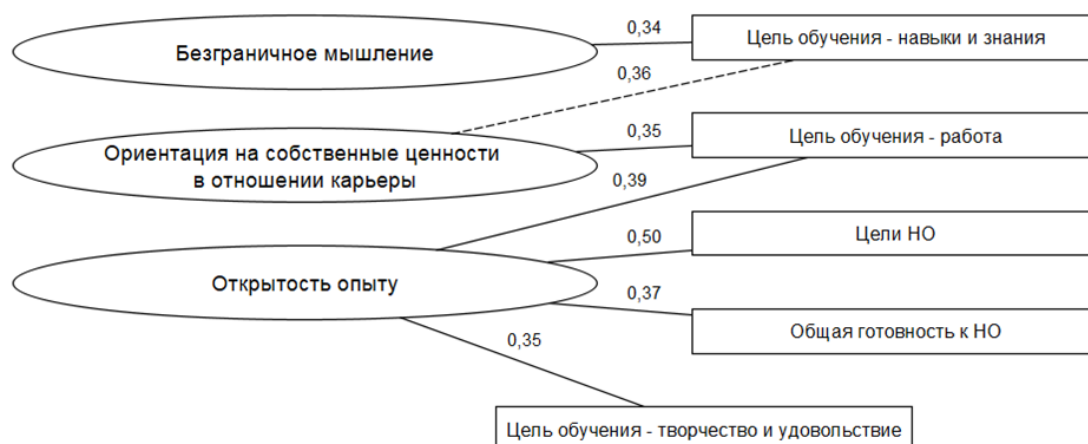


Рисунок 5 – Корреляционная плеяда связи субъективных и объективных детерминант: выбор карьерного пути

Выявлены *психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на этапе выбора карьерного пути*: единство между потребностями в развитии карьеры (ориентация на собственные ценности, безграничное мышление, открытость опыту) и ресурсами непрерывного образования (общая готовность к непрерывному образованию, цели непрерывного образования, цели обучения – навыки и знания, работа, творчество и удовольствие).

Наблюдается следующая динамика развития субъективной карьеры личности. У субъекта в контексте выбора карьерного пути происходит возвращение к началу пути, к потребности в открытости опыту, но это происходит с новым осознанием и существующей опорой на ресурсы непрерывного образования — общую готовность к непрерывному образованию и таким целям обучения, как работа, непрерывное обучение, творчество и удовольствие. Потребность в ориентации на собственные ценности в отношении карьеры появляется впервые в развитии карьеры с опорой на ресурс «цель обучения — работа». Потребность в безграничном мышлении проявляется лишь с опорой на ресурс «навыки и знания», тогда как на предыдущем этапе был представлен широкий круг ресурсов непрерывного образования. Динамика субъективной карьеры личности в этом контексте имеет более выраженную направленность на использование потенциала осознанности своего опыта в реализации профессиональной деятельности.

Можно выделить следующие тенденции развития субъективной карьеры личности: первая связана с сокращением числа ресурсов непрерывного образования, вторая — со взаимообусловленностью потребностей в развитии карьеры (безграничное мышление, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, открытость опыту) и ресурсов непрерывного образования. Третья тенденция проявляется в том, что субъектом осознаётся потребность в ориентации на собственные ценности в отношении карьеры во взаимосвязи с ресурсом непрерывного образования «цель обучения — работа».

Контекст субъективной карьеры личности на этапе «завершение карьеры»

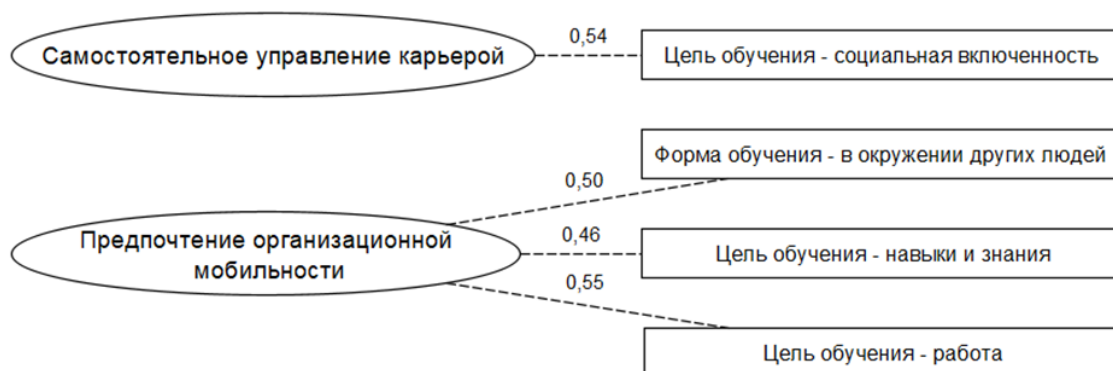


Рисунок 6 — Корреляционная плеяда связи субъективных и объективных детерминант: завершение карьеры

Выявлены *психологические закономерности развития субъективной карьеры личности на этапе завершения карьеры*. Отсутствует единство между

потребностями в развитии карьеры (самостоятельное управление карьерой, предпочтение организационной мобильности) и ресурсами непрерывного образования. В данном контексте субъект не принимает такие ресурсы, как обучение в окружении других людей, цели обучения – навыки и знания, работа, социальная включенность.

Наблюдается следующая *динамика развития субъективной карьеры личности*. В контексте завершения карьеры субъекта профессиональной деятельности проявляются две потребности, существовавшие на предыдущих этапах. Потребность в развитии карьеры — самостоятельное управление карьерой: в контексте начала карьеры субъект опирается на ресурс непрерывного образования «цель обучения — в окружении других людей» и отрицает «форма обучения — наставничество»; в контексте середины карьеры субъект опирается на ресурсы «цель обучения — в окружении других людей», «цель обучения — без других людей», «методы и способы непрерывного обучения». В контексте завершения карьеры субъект отрицает «цель обучения — социальная включенность». Потребность в развитии карьеры «предпочтение организационной мобильности» в развитии субъективной карьеры личности появляется в трех контекстах. В контексте середины карьеры — в отрицании таких ресурсов непрерывного образования, как обучение навыкам и обучение в окружении других людей; в контексте кризиса середины карьеры — в отрицании ресурса «цель обучения — здоровье», в контексте завершения карьеры — в отрицании трех ресурсов: «форма обучения — в окружении других людей», «цель обучения — навыки и знания», «цель обучения — работа».

Динамика развития субъективной карьеры личности в контексте завершения карьеры намечает тенденцию выхода субъекта из условий непрерывного образования. У субъекта есть потребность в развитии карьеры и осознание того, что не может быть ресурсом реализации этих потребностей. Намечается *тенденция* осознания накопленного жизненного и профессионального опыта.

Таким образом, анализ динамики развития субъективной карьеры личности выявил, что

обусловлена потребностями в развитии карьеры личности;

в ней проявляется взаимообусловленность потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования.

В параграфе 2.5. «Психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования взрослого» представлены психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования как реализация контекста динамики развития субъективной карьеры личности на каждом этапе карьеры, который образуется во взаимосвязи внутренних и внешних условий развития субъективной карьеры личности — ресурсов непрерывного образования и потребностей в развитии карьеры (табл. 1).

Таблица 1 — Психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования субъекта профессиональной деятельности

Потребности развития карьеры и ресурсы непрерывного образования в контексте динамики развития субъективной карьеры личности	Психолого-педагогические условия моделирования непрерывного образования субъекта профессиональной деятельности
Потребность в открытости опыту проявлена субъектом на всех этапах карьеры кроме этапа её завершения. Если на этапе начала карьеры потребность в открытости опыту проявлена субъектом без опоры на ресурс в непрерывном образовании и даже в прямом отрицании такой формы обучения как наставничество, то на этапе середины карьеры субъект показывает значимую необходимость в ресурсе непрерывного образования: в общей готовности к непрерывному образованию, в целях, методах и способах непрерывного образования, в новых знаниях, в форме обучения – в окружении других людей, в таких целях обучения, как навыки, знания и социальная включенность. В период кризиса середины карьеры ресурсом становится единственная цель обучения — работа. В период выбора субъектом карьерного пути необходимыми ресурсами являются общая готовность к непрерывному образованию и цели непрерывного образования, целями обучения — работа, творчество и удовольствие. В завершении карьеры субъект не выражает потребность в открытости опыту.	Выявлены тенденции в развитии потребности в открытости опыту. В начале карьеры данная потребность не связана с непрерывным образованием, а на этапе завершения карьеры — не проявлена. Для моделирования непрерывного образования взрослого предлагаются следующие психолого-педагогические условия: • создание контекста взаимодействия с успешными профессионалами; • создание условий для обмена опытом и повышения квалификации, участие в профессиональных конкурсах; • создание условий для получения патентов на изобретения; • создание условий для признания достижений.
Потребность в предпочтении организационной мобильности проявлена субъектом на этапах середины карьеры, кризиса середины карьеры и в завершении карьеры. Примечательной особенностью проявления данной потребности является то, что субъект не только не нуждается в опоре на ресурсы непрерывного образования на всем протяжении карьерного пути, но и выражает неприемлемость: в середине карьеры — цели обучения, как получение навыков и знаний, обучения в окружении других людей; на этапе кризиса середины карьеры — цели обучения «здоровье»,	Выявлены тенденции в развитии потребности в предпочтении организационной мобильности: • данная потребность проявляется, начиная с этапа «кризис середины карьеры»; • нет взаимообусловленности с ресурсами непрерывного образования, на каждом последующем этапе (выбор карьерного пути и завершение карьеры) возрастает число отрицаемых ресурсов. Для моделирования непрерывного образования взрослого предлагаются

на этапе завершения карьеры — обучения в окружении других людей, таких целей обучения, как работа, получение навыков, знаний.	следующие психолого-педагогические условия: • создание условий для удаленной работы; • создание условий для поисковой и исследовательской деятельности; • создание и внедрение в практику проектов поисковой и исследовательской деятельности.
<i>Потребность в безграничном мышлении</i> проявлена субъектом на этапах середины карьеры, кризиса середины карьеры и выбора карьерного пути. На этапах начала и завершения карьеры потребность в ресурсе не проявлена. На этапах середины карьеры и кризиса середины карьеры необходимость использования ресурса в непрерывном образовании значительно проявлена и остается неизменной в одинаковых категориях: в общей готовности к непрерывному образованию, в целях, методах и способах непрерывного образования, в новых знаниях, в форме обучения – в окружении других людей, в целях обучения социальной включенности. На этапе середины карьеры к ресурсу в непрерывном образовании добавляются обучение без участия других людей и цель обучения «получение навыков и знаний», а на этапе кризиса середины карьеры востребован такой ресурс как «цель обучения — творчество и удовольствие». На этапе выбора карьерного пути субъект мало опирается на ресурс в непрерывном образовании в одной лишь части — обучение навыкам и знаниям.	Выявлены тенденции в развитии потребности в безграничном мышлении: данная потребность развивается, начиная с этапа середины карьеры; данная потребность имеет самые широкие и многообразные связи с ресурсами непрерывного образования на этапах середины карьеры и кризиса середины карьеры; данная потребность в динамике развития (середина карьеры, кризис середины карьеры, выбор карьерного пути) не имеет отрицания ресурсов в непрерывном образовании. Для моделирования непрерывного образования взрослого предлагаются следующие психолого-педагогические условия: • создание условий принятия своей роли в организации; • создание условий для самоорганизации и самореализации; • создание условий для осуществления инновационных процессов и социального творчества.
<i>Потребность в ориентации на собственные ценности</i> в отношении карьеры проявлена субъектом на двух этапах — в середине карьеры и при выборе карьерного пути. Необходимость использования ресурса в непрерывном образовании незначительно проявлена лишь на этапе выбора карьерного пути в такой цели обучения, как работа. Кроме того, субъект выражает неприемлемость такой формы обучения, как наставничество в <i>середине карьеры</i>, и неприемлемость получения навыков и знаний при <i>выборе карьерного пути</i>.	Выявлены тенденции в развитии потребности в ориентации на собственные ценности: данная потребность имеет только одну связь с ресурсом непрерывного образования «цель обучения — работа» на этапе карьеры «выбор карьерного пути»; данная потребность практически не связана с непрерывным образованием; данная потребность связана с внутренней личностной активностью. Для моделирования непрерывного образования взрослого предлагаются следующие психолого-педагогические условия:

	• создание условий морально-нравственного содержания жизни и профессиональной деятельности; • создание условий для рефлексии действий и поступков, направленных на другого человека или других людей, предполагающие их морально-нравственную оценку; • создание условий для коррекции совершенного действия и поступка в зависимости от морально-нравственной оценки.
<i>Потребность в самостоятельном управлении карьерой</i> проявлена на этапах начала, середины и этапе завершения карьеры. На этапе начала карьеры субъект выражает необходимость опоры на ресурсы в непрерывном образовании в обучении в окружении других людей и не приемлет такую форму обучения, как наставничество. На этапе середины карьеры субъект показывает необходимость в методах и способах непрерывного образования, обучении как в окружении других людей, так и без их участия. На этапе завершения карьеры субъект не приемлет такой цели обучения, как социальная включенность.	Выявлены тенденции в развитии потребности в самостоятельном управлении карьерой: данная потребность взаимообусловлена с ресурсом в непрерывном образовании только на двух этапах карьеры (начало карьеры и середина карьеры); субъект отрицает в начале карьеры такую форму обучения, как наставничество, а в завершении карьеры — социальную включенность. Для моделирования непрерывного образования взрослого предлагаются следующие психолого-педагогические условия: • создание условий для антиципации своих действий и поступков, направленных на другого человека или других людей, предполагающих их морально-нравственную оценку.

ОСНОВНЫЕ ВЫВООДЫ

В заключении подводятся общие итоги исследования, намечаются перспективы его продолжения и формулируются следующие основные **выводы**:

1. На основе теоретико-методологического анализа были обоснованы условия развития непрерывного образования и карьеры. Выделены следующие карьерные этапы: начало карьеры, середина карьеры, кризис середины карьеры, выбор карьерного пути, завершение карьеры. Расширено понятие субъективной карьеры личности. Контексты развития субъективной карьеры личности образуются из взаимосвязи объективных и субъективных детерминант. Объективные детерминанты: 1) общий уровень готовности к непрерывному образованию; 2) тип мотивирующей ситуации; 3) цели непрерывного обучения; 4) предпочитаемые методы и способы непрерывного обучения; 5) предпочитаемые новые знания; 6) формы обучения; 7) цели обучения; 8) сроки обучения. Субъективные детерминанты: 1) самостоятельное управление

карьерой; 2) ориентация на собственные ценности в отношении карьеры; 3) безграничное мышление; 4) предпочтение организационной мобильности; 5) открытость опыту. Предложена авторская концептуальная модель развития субъективной карьеры личности.

2. Динамика развития субъективной карьеры личности проявляется во взаимообусловленности потребностей в развитии карьеры и ресурсов непрерывного образования. Контексты развития субъективной карьеры личности:

на этапе начала карьеры в окружении других людей реализуется потребность в усвоении социальных норм, условия непрерывного образования направлены на обучение планированию своего жизненного и профессионального пути;

на этапе середины карьеры происходит дифференциация потребностей, осознаваемых личностью на основе субъективного профессионального опыта, условия непрерывного образования направлены на обучение рефлексии субъективного профессионального опыта;

на этапе кризиса середины карьеры внимание акцентируется на процессе и результате профессиональной деятельности, реализуется взаимосвязь предметного и социального контекста, условия непрерывного образования, направлены на обучение креативному мышлению и созданию творческих продуктов;

на этапе выбора карьерного пути проявляется прогнозирование и рефлексия профессиональной деятельности, раскрывается внутренний контекст взаимосвязи «прошлое — настоящее — будущее», условия непрерывного образования направлены на обучение разрешения внутриличностных конфликтов;

на этапе завершения карьеры внимание акцентируется на самостоятельном управлении карьерой и саморазвитии личности, условия непрерывного образования направлены на обучение передаче жизненного и профессионального опыта.

3. *На этапе начала карьеры* тенденции развития субъективной карьеры личности не проявлены.

На этапе середины карьеры проявлены две тенденции развития субъективной карьеры личности. Первая построена на взаимообусловленности развития карьеры (открытость опыту, безграничное мышление, самостоятельное управление карьерой) с ресурсами непрерывного образования. Вторая тенденция не имеет взаимообусловленности между потребностями в развитии карьеры (ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, предпочтение организационной мобильности) и ресурсами непрерывного образования.

На этапе кризиса середины карьеры проявлены две тенденции развития субъективной карьеры личности. Одна связана с потребностью в безграничном мышлении и открытости опыту, вторая — с потребностью в предпочтении организационной мобильности. Первая тенденция выстраивается на

взаимообусловленности потребности в карьере и в непрерывном образовании, а вторая не имеет такой взаимообусловленности

На этапе выбора карьерного пути проявлены следующие тенденции развития субъективной карьеры личности: первая связана с сокращением числа ресурсов непрерывного образования, вторая с взаимообусловленностью потребностей в развитии карьеры (безграничное мышление, ориентация на собственные ценности в отношении карьеры, открытость опыту) и ресурсов непрерывного образования. Третья тенденция проявляется в том, что субъект осознал потребность ориентации на собственные ценности в отношении карьеры во взаимосвязи с ресурсом непрерывного образования «цель обучения — работа».

На этапе завершения карьеры проявлена тенденция выхода субъекта из условий непрерывного образования. Намечается тенденция осознания накопленного жизненного и профессионального опыта.

4. Для моделирования непрерывного образования взрослого сформулированы психолого-педагогические условия.

Потребность в открытости опыту предполагает:

- создание контекста взаимодействия с успешными профессионалами;
- создание условий для обмена опытом, участия в профессиональных конкурсах;
- создание условий для повышения квалификации;
- создание условий для получения патентов на изобретения;
- создание условий для признания достижений

Потребность в предпочтении организационной мобильности предполагает:

- создание условий для удаленной работы;
- создание условий для поисковой и исследовательской деятельности;
- создание и внедрение в практику проектов поисковой и исследовательской деятельности.

Потребность в безграничном мышлении предполагает:

- создание условий для принятия своей роли в организации;
- создание условий для самоорганизации и самореализации.
- создание условий для осуществления инновационных процессов и социального творчества.

Потребность в ориентации на собственные ценности в отношении карьеры предполагает:

- создание условий морально-нравственного содержания жизни и профессиональной деятельности;
- создание условий для рефлексии действий и поступков, направленных на других людей, предполагающих их морально-нравственную оценку;
- создание условий для коррекции совершённого действия и поступка в зависимости от морально-нравственной оценки.

Потребность в самостоятельном управлении карьерой предполагает:

- создание условий для антиципации своих действий и поступков, направленных на других людей, предполагающих их морально-нравственную оценку.

Перечень работ по теме диссертации:

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК РФ и Аттестационным советом УрФУ

1. Предеина М. В. Непрерывное образование в зарубежном и российском контексте как условие формирования субъективной карьеры / М. В. Предеина, Н. В. Жукова // Педагогика и психология образования. — 2023. — № 2. — С. 108–125. — DOI: 10.31862/2500-297X-2023-2-108-125; 1,02 п.л. / 0,5 п.л.
2. Предеина М. В. Контексты образования субъективной карьеры личности / М. В. Предеина, Н. В. Жукова // Педагогическое образование в России. — 2023. — № 5. — С. 218–226; 1,18 п.л. / 0,59 п.л.
3. Предеина М. В., Жукова Н. В. К вопросу исследования субъективной карьеры личности в контексте непрерывного образования / М. В. Предеина, Н. В. Жукова // Психология. Психофизиология. 2023. — Т. 16. — № 4. — С. 47–57. — DOI: 10.14529/jpps230404; 1,05 п.л. / 0,5 п.л.
4. Предеина М. В. Психологические закономерности динамики изменений субъективной карьеры личности в зависимости от этапа карьерного пути: эмпирическое исследование / М. В. Предеина, Н. В. Жукова // Педагогическое образование в России. — 2024. — № 6. — С. 352–360; 0,89 п.л. / 0,45 п.л. (K1).

Научные публикации в других изданиях

5. Предеина М. В. К проблеме исследования личностных предикторов успешной субъективной карьеры как психологического фактора благополучия личности / М. В. Предеина // Cognitive Neuroscience – 2021 : мат-лы международного форума (Екатеринбург, 2–3 декабря 2021) / отв. редактор Э. Э. Сыманюк. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2022. — 278 с.; 0,2 п.л.
6. Предеина М. В. К проблеме исследования личностных предикторов успешной субъективной карьеры: связь готовности к непрерывному обучению и субъективной карьере / М. В. Предеина // Психология сегодня: актуальные исследования и перспективы : мат-лы Всероссийского психологического форума: в 2 т. Екатеринбург, 28–30 сентября 2022 г. / отв. ред. Л. В. Токарская, М. А. Лаврова. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2022. — Т. 1. — С. 686–689; 0,19 п.л.
7. Predeina M. V., Zhukova N. V. THE CONCEPT OF A PERSON'S SUBJECTIVE CAREER IN CONTEXT EDUCATION / M. V. Predeina, N. V. Zhukova // Время научного прогресса: сборник науч. трудов по материалам XII Международной научной конференции 22 августа 2023 г. — Волгоград: Сфера, 2023. — С. 65–70; 0,25 п.л. / 0,13 п.л.

8. Предеина М. В. Готовность к непрерывному образованию: результаты исследования / М. В. Предеина, Н. В. Жукова // Научный потенциал. — 2023. — № 3 (42). — С. 100–104; 0,28 п.л. / 0,14 п.л.
9. Предеина М. В. Теоретические основы субъективной карьеры личности: контекстный подход в образовании взрослого / М. В. Предеина // Актуальные проблемы общества, науки и образования, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Мат-лы междунар. науч.-практич. конференции (Москва, 25–27 июля 2024 г.). — М.: ООО «Социально-культурная инициатива», 2024. — С. 41–49; 0,44 п.л.
10. Предеина М. В. Непрерывное образование взрослого: проблемы и перспективы / М. В. Предеина // Актуальные вопросы общества, науки и образования: мат-лы междунар. науч.-практич. конференции (Москва, 31 октября – 2 ноября 2024 г.). — Москва: ООО «Социально-культурная инициатива», 2024. — С. 102–110; 0,42 п.л.