

УДК 331.548 + 37.047  
DOI: 10.38182/2411-2550-2020-05-003

## Социогуманитарные технологии профориентации – инструмент стимулирования эффективного личностного самоопределения

*Ермолович Д.В.*

*Государственное научное учреждение*

*«Институт философии Национальной академии наук Беларуси»*

*г. Минск, Республика Беларусь*

Раскрывается содержание и исследуется специфика конструирования и управления профориентационной стратегией как социогуманитарной технологией, обосновывается непосредственность влияния таких технологий на личностное самоопределение в современном информационном обществе.

**Ключевые слова:** социогуманитарные технологии; профориентация; эффективность личности; личностное самоопределение; взрослость.

**Образец цитирования:** *Ермолович Д.В.* Социогуманитарные технологии профориентации – инструмент стимулирования эффективного личностного самоопределения // Профессиональная ориентация. 2020. №1. с.3 DOI: <https://doi.org/10.38182/2411-2550-2020-05-003>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0).

## Social-humanitarian technologies of career guidance – instrument of stimulation of effective personal self-determination

*Ermolovich D.V.*

*State Scientific Institution*

*«Institute of Philosophy of the National Academy of Sciences of Belarus»*

*Minsk, Republic of Belarus*

In the article, there is revealed the content and specifics of construction and management of career guidance strategy as a social-humanitarian technology. There is justified the direct influence of such technologies on personal self-determination in modern information society.

**Keywords:** social-humanitarian technologies; career guidance; effectiveness of personality; personal self-determination; adulthood.

**For citation:** *Ermolovich D.V.* Social-humanitarian technologies of career guidance – instrument of stimulation of effective personal self-determination // Career guidance. 2020. №1. с.3 (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.38182/2411-2550-2020-05-003>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0).

### Введение

Интерес к данной теме обусловлен возрастанием роли и расширением масштаба внедрения социогуманитарных технологий [1] в различные сферы жизни современного общества. Необходимость профессионального

и личностного самоопределения сегодня испытывают не только повседневные практики обычных людей, но и политические, экономические и социально-культурные институты как субъекты регионального управления или даже глобального мироустройства. Растущий уровень личностной поисковой активности на фоне беспрецедентных миграционных процессов (территориальных, социальных, межпоколенных и др.) в современном обществе, недоверие общественности к традиционным формам социальной адаптации актуализирует потребность во всестороннем анализе механизмов и инструментов конструирования теоретической, коммуникативной и институциональной составляющих современных технологий профориентации. Полагается, что современная гуманитарная наука при изучении данного явления должна уделить особое внимание анализу роли социогуманитарных технологий профориентационной работы в управлении карьерой, экспертизы профессиональной подготовки и стимулирования эффективного личностного самоопределения в условиях информационного общества.

Проблема конструирования профориентационной стратегии социального и/или индивидуального управленческого уровня будет рассмотрена с философско-эпистемологических («понимающих») позиций, предлагаются авторские толкования составляющих профориентации, процесса конструирования профориентационной стратегии как особого типа социогуманитарной технологии. Для чего даётся терминологическое уточнение понятий «предметность» и «дисциплинарность», категорий «профессионал», «специалист» и др.; выделяются этапы конструирования и стадии легитимации профессиональной деятельности в условиях исторической и современной социокультурной динамики; фиксируются роли социогуманитарных технологий в данном процессе, предварительная оценка роли и места социальной и этико-мировоззренческой идентичности в становлении социо-технологической структуры (по критерию дисциплинарности) современного общества.

Неопределённость (возможно неопределимость) универсалий как предельных оснований мышления для понимания действительности, их мировоззренческая категориальность (например, таких как культура, человек) предполагает поиск и наличие специально организованных познавательных действий (конструктов, средств познания), делающих всё-таки возможным постижение универсалий. Пришло время использовать социогуманитарные технологии в качестве таковых средств, а поиск ориентиров для организации эффективного, результативного поведения не только поможет упорядочить категориальный строй универсалий «культура» и «человек», но и параллельно переосмыслить профориентационную стратегию в её применении на практике, убедиться в

том, что личностные характеристики на определённом этапе становления взрослости тесно коррелируют с показателями профессионального становления, обеспечивая качественное направление личностного и профессионального развития. В свою очередь под *взрослостью* будем понимать не только «процессуальный» ориентир личностного формирования, тенденцию к достижению наивысшего развития духовных, интеллектуальных и физических способностей человеческой личности [2, с. 68], но и «эталонное» состояние, результат развития личности как преодоленности возможных причин человеческой девиантности: физической ущербности, соматической недостаточности, эмоциональной бедности, психомоторной неразвитости; ментально-умственной и аффективно-волевой инфантильности; дисбаланса притязаний и самооценки, социальной и персональной позиций; социально-психологической изоляции и самоизоляции [3, с. 143].

Связь формы труда, производственной и потребительской культуры, личностного развития и должного уровня её профессиональности в процессе труда не вызывает особых возражений. Нас интересует легализованный культурой эффект параллелизма-единства личностного и профессионального. Эти стороны социогуманитарной практики связаны настолько тесно между собой, что делают возможным создание технологий управления, развития, воздействия каждого требуемого компонента практики через другой. Именно поэтому в педагогической триаде (знания, умения, навыки) необходимо различать проблему предметности и проблему дисциплинарности, причем если содержание компетенций всякой деятельности сводить к знаниям, умениям и навыкам, то знания имеют (принимают) предметный характер, а умения и навыки – дисциплинарный. При этом дисциплинарность не обязательно сводить к этимологической (латинизированной) основе, но то, что *Дисциплина* – богиня в римской мифологии, персонифицирующая воинскую дисциплину, говорит о нормативно-исполнительском характере компетенций в первую очередь профессиональной деятельности. Предметность же знания (в блоке с умениями и навыками) отличает работу со знаниями от работы с информацией (хранить, передавать, принимать, обрабатывать...). Знания не только производятся, накапливаются, распределяются (как особый тип информационного ресурса), но и транслируются, усваиваются, развиваются, формируются и т. п., т. е. знания всегда аксиологически нагружены и лежат в основе в первую очередь академических компетенций образовательной деятельности. И если предметно-дисциплинарный подход непосредственно обращён к социогуманитарной технологии профессионализации, то компетентностный подход [4] опосредуется институциональной помощью реализации программ выбора (формированием ряда компетенций), а

соответствующая подходу оценка обозначает степень вовлечённости субъекта профессионализации в профориентационный процесс. На этом основании в данном материале предпочтение отдано предметно-дисциплинарной парадигме анализа (сами же заявленные подходы, парадигмы друг другу никак не противоречат, ибо знания, умения и навыки тоже формируются).

В свою очередь и в своё время социологическая теория обогатилась управленческими технологиями производства общественной жизни, концепциями «достигающего рабочего» (Ф. Тейлор), «человеческих отношений» (Э. Мейо), научной организации труда (А.А. Богданов, О.А. Ерманский, А.К. Гастев и др.), но и столкнулась с явлениями рестрикционизма (сознательного ограничения норм выработки), бюрократической обезличенности, неразвитости иерархии потребностей и др. Названные результаты и факторы позволяют понять складывающуюся ситуацию на региональном рынке труда и пути выхода из неё.

Что касается исследования заявленной проблематики социогуманитарной практики (в поле профориентационных стратегий и междисциплинарных исследований) в Республике Беларусь, то она всё ещё является плохо разработанной в отечественной гуманитаристике, а последние 30 лет фактически игнорируется, российский опыт исследования в профориентологии [5-8] может восполнить пробелы в понимании целого ряда вопросов развития социогуманитарных технологий и профориентационных практик в частности. Поэтому в данной работе были поставлены задачи: осуществить рассмотрение феномена профориентационной стратегии с точки зрения определения её сущности, структуры, основных характеристик; наметить параметрику профориентационных программ и их применимость для различных статусных, возрастных и образовательных категорий; проанализировать в общих чертах этапы процесса управления и конструирования профориентационной стратегии средствами социогуманитарных технологий.

### **1. Феномен профориентационной стратегии: сущность, структура, основные характеристики**

Профориентационная стратегия будучи общим, недетализированным планом профориентационной деятельности, охватывающая весь период жизненного цикла формирования и функционирования состояния взрослости [9], оставалась бы формальной процедурой, схемой, опытом категориального (предельного) понимания антропокультурной связи если бы не приводила, в соответствии с социально-экономическим запросом, к созданию профориентационных программ (тактических средств) профессионально-личностного роста.

Пока только обозначим ступени осознания сложившейся системы профессионального и личностного роста как процесса интериоризации культуры у человека (см. Рис.1):

КУЛЬТУРА	
Социально-экономический запрос	
Социально-психологическая экспертиза	
Психометрия	Профессиография
Психодиагностика	Профдиагностика
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ	
Психологический отбор	Профессиональный отбор
Психологическое консультирование	Профессиональное консультирование
Психологическое и профпросвещение	
Личностный и профессиональный рост	
ЧЕЛОВЕК	

Рис. 1. Профориентационная и личностная стратегия

Ступень 1. Анализ объективной структуры требований (оценка социальной и культурной определенности социума, оценка рынка производства и потребления, профессий, труда и их динамики).

Ступень 2. Анализ субъективной психологической структуры (компонентов) профессиональной деятельности в ходе выполнения различного рода систем требований (профессиография и профдиагностика).

Ступень 3. Установление корреляций между психическими компонентами при реализации разных видов деятельности (анализ соответствия пригодности, интересов и склонностей).

Ступень 4. Реконструкция индивидуальных психических структур деятельности в соответствии с различными видами требований (профотбор и профконсультирование; поиск соответствия пригодности, интересов и склонностей).

Ступень 5. Выведение устойчивой структуры личности как генерализованной психической структуры деятельности (просвещение: осознание, генерализация, выраженность, стабильность качеств профессии).

На основании выявленных параметров профессиональной идентификации и оценки организационной и структурно-функциональной эффективности профессиональной среды и соответствующей подготовки проводится профессиональная экспертиза, устанавливаются стандарты и эталоны, цели и средства профориентационной работы.

Предложенная общая схема профпроецирования в антропокультурную действительность наглядно устанавливает параллелизм-единство (схождение-расхождение линий) личностного-профессионального и тем самым предполагает разработку уже тактических схем,

профориентационных программ, а вместе с ними и необходимость подготовки групп специалистов для их (программ) выполнения.

Увязывая между собой цели и средства производства жизни, человек в социуме организован (по результату) настолько, насколько он состоялся в качестве личностного и профессионального субъекта, занял (по замыслу) и занимает (по возможности) адекватное по своим реализованным способностям место в системе общественных отношений [10, 11]. В значительной степени реализации этой задачи способствует разработка, повсеместное внедрение и выполнение различных профориентационных программ, темпорально и содержательно сменяющихся в зависимости от организационной сложности социума.

*Директивная* профориентационная программа – первая по доступности к исполнению, своеобразная иллюзия соответствия социокультурно-исторического опыта и личностных интересов, устанавливает не только просветительские ориентиры, но и критерии профориентации (успешно работает на первой и третьей возрастной; начальной, базовой, средней и средне-специальной образовательных категориях; низших и ограниченно средних социокультурных статусах социума).

В традициях классического менеджмента директивная стратегия становится определяющей, обеспечивая эффективными методами управления посредством директив в больших организационных системах (сообщества, заводы, фабрики, банки и т. п.), способствующих росту производительности жизни и труда: Ф. Тейлор разработал концепцию рационализации, эффективную методику управления производительностью труда и создал систему наилучшей подготовки рабочих («система выжимания пота» по В.И. Ленину), выдвинул четыре научных принципа управления (внедрение экономных методов работы, профессиональный подбор и обучение кадров, рациональная расстановка кадров, сотрудничество администрации и работников); М. Вебер разрабатывал бюрократическую концепцию организационной структуры производства (рациональной бюрократии), где особое внимание уделил изучению проблемы лидерства и структуры власти в организации, сформулировал принципы построения идеальной организации (иерархическая система построения организации; специализация и разделение труда по функциям; чёткая система процедур и правил, обеспечивающая единообразие выполнения производственных процессов; система продвижения и пребывания в должности основывается на умении и опыте, и измеряется стандартами; система коммуникаций как в организации, так и вне её характеризуется ориентацией на установленные правила); А. Файоль раздвинул рамки организационных методов управления до структурно-функционального подхода (административная концепция), различил функции управления и принципы управления,

функции (предвидение, планирование, организация, координирование и контроль) отвечают на вопрос, *что* делает руководитель, а принципы – *как* он это делает.

*Центрированная* («центрированная на клиенте» – К. Роджерс) программа, следующая за первой, – своеобразная иллюзия выбора, хотя и предполагает всякого рода сотрудничество (специалиста и «клиента»), снимающего несоответствие между переживанием и самостью «клиента», берущего на себя ответственность за решение собственных проблем путём активизации личностного потенциала. Данная программа устанавливает ориентиры профессионального и психологического отбора, критерии профессиональной диагностики (успешно работает на представителях второй возрастной; бакалавриатской образовательной категориях; имеющих преимущественно средний социокультурный статус в социуме). Здесь уместно обратить внимание на несколько гипотез диагностики профессионально-личностных свойств: гипотеза идентичности (проводит связь между поведением и его результатом), гипотеза абстракции (связь между реальностью и принятым эталоном), гипотеза диспозиции (причинно-следственная связь) и, наконец, гипотеза проекции (взаимосвязь среды и личности).

Проникновение идей психологии в менеджмент привело к тому, что классический подход к управлению стал рассматриваться как дегуманитарный и механистический (Э. Мэйо, К. Левин, А. Маслоу, Д. МакГрегор и др.), внимание акцентируется на гуманизации рабочей среды, отношения в организациях начинают управляться на основании результатов деятельности работников. В концепции «человеческих отношений» по результатам знаменитых Хоторнских экспериментов было показано, что эффективность управления организацией определяется неформальной её структурой и прежде всего – взаимодействием людей и общим контролем, самодисциплиной и возможностями творческого роста, коллективным вознаграждением, отказом от узкой специализации и единоначалия, демократическим стилем руководства, соответствием структуры организации работающим в ней людям, а не наоборот.

Однако быстрая исчерпываемость воспроизводимого человеческого ресурса на современном высокоавтоматизированном, информационно перегруженном и интенсивном производстве приводит к тому, что в требованиях к работнику метод (технология) выходит на первый план, личностное начинает отрываться от профессионального («проигрывать» профессиональному). Управление по методу – было реализовано в концепции социотехнических систем, где именно система, а не индивидуальные задачи становятся объектом изучения. Теория управления стала фокусироваться на рабочих группах (командах) и на чувстве ответственности членов группы.

Последняя в этом ряду программа – «недирективная» программа, порождающая иллюзию самоопределения (как в личностном, так и профессиональном плане), требует не только доработки существующих методов и методик профессионального и психологического консультирования и отбора, но и профессиографического, экспертного оценивания характеристик современной действительности: в личностном – прагматичность, активизм, меркантилизм, карьеризм, индивидуализм и др. и профессиональном плане (особенно в IT и «высоких» технологиях) – креативность, операциональность, интегративность, командность и т. п. Можно предположить, что данная программа будет успешной вне зависимости от возрастной категории, но обязательно магистерском и выше образовательном целеполагании; для лиц представляющих социокультурную элиту или маргиналов (социокультурно не определившихся).

Расщеплённое единство профессионального и личностного порождает множество ожиданий от использования «недирективных» программ. В организационном управлении предлагаются процессный, ситуационный, целевой и т. п. подходы, ставится задача максимального использования всех возможностей менеджмента от полного слияния со средой до полной независимости от неё (на основаниях математического моделирования с использованием BigData), где сохраняется приоритет профессионального над личностным и не более.

Конечной целью профессионально-личностного самоопределения устанавливается отказ от перечисленных иллюзий и способность принимать самостоятельное решение о выборе жизненной стратегии.

Определённость последней цели обозначается в культурно-исторической теории антропогенеза (Л.С. Выготский) [3], где антропокультурная действительность реализуется, при наличии условий и необходимой поддержки, в «ближайших зонах развития» культуры и человека [12, с. 233-234] посредством развитых форм социально-значимой деятельности.

## **2. Профориентология как социогуманитарная технология. Предметно-дисциплинарное конструирование профориентационной стратегии и программ профориентации**

В общем виде под средствами социогуманитарных технологий будем рассматривать продукты социокультурного опыта: набор человекоразмерных практик, т. е. достаточно сложных в усвоении и применении, требующих специально организованных условий (институциональности), должным образом управляемых предпосылок (квалификации) и достигнутой меры готовности к принятию ответственных решений, часто необратимых (личностная зрелость). Формально, данное понимание подводится под содержание



педагогической триады, с учетом всех известных видов человеческой деятельности (игра, учение, труд, общение) и возвращает нас к вопросу о роли дисциплинарности по отношению к проблеме профессиональности. С содержательной стороны идея дисциплинарности связывает различные уровни (образовательные), категории (возрастные), статусы (социокультурные) в единую проблематику развития, что важно само по себе, ибо дает возможность увидеть не только саму проблему развития по новому, но и возможные пути ее разрешения.

В связи с вышеизложенным можно предложить так называемые точки роста (точки отсчёта, точки бифуркации) профессиональности и своеобразную иерархию профессионализма, т. е. некий профориентационный алгоритм стимулирования личностного самоопределения и программу «ближайших зон развития» личности:

*до-дисциплинарность* – игра как квазидеятельность, преобладает и присутствуют цикличность, формирование устойчивых паттернов, образов деятельности, личностная вовлечённость;

*монодисциплинарность* – предмет деятельности уже определён (извне), исполнительская культура нормирована, задаётся профессиональность узкоспециализированного характера;

*дисциплинарность* – предмет деятельности ещё определяется, исполнительская культура нормируется, специализированная профессиональность уточняется;

*смежность* – в связи с предметной неопределённостью деятельности возникает запрос на требуемый уровень личностной проявленности исполнителя, профессиональность персонифицируется;

*междисциплинарность* – профессионализм как таковой: не только междисциплинарный характер деятельности, требующий квалификации определённого уровня, но и обязательная сертифицированность (правовая и/или корпоративная защищённость) профессиональной деятельности;

*интегральность* – потребность и готовность к автономной деятельности, уровень личностно-профессиональной проявленности, удовлетворение потребности посредством самодеятельности, подлинный фриланс, необходимое разрушение исполнительской культуры;

*полидисциплинарность* – профессиональная самоактуализация, выход к профессиональной универсальности;

*трандисциплинарность* – универсальность личностная...

В сферах с высокими требованиями к профессиональной подготовке, например, научно-исследовательской, обнаруживается несколько уровней реализации профориентационной стратегии (см. выше об успешности профориентационных программ, здесь же речь можно вести только об их применимости). Уровень первый – междисциплинарный: переход от классических методов познания и деятельности к неклассическим

опирается в основном на *директивную* профориентационную программу, часто по запросу нанимателя. Уровень второй – отказ от междисциплинарности в пользу интеграции (и это уже *центрированная* профориентационная программа, предполагающая то или иное сотрудничество нанимателя и исполнителя): если междисциплинарность условие для ученого, научного работника внешнее, требование самой науки, то интеграция – путь самоопределения ученого, условие выбора его профессионального и личностного роста. Уровень третий (проективный, предполагающий применение *«недирективной»* профориентационной программы, стирающий грань между нанимателем и исполнителем) – отказ от интегральности в пользу трансдисциплинарности: переход от постклассических методов и средств в научно-исследовательской деятельности к неоклассическим.

Трансдисциплинарность (в документах ЮНЕСКО и в бюллетенях Ассоциации сложного мышления во Франции представлена как новый научный рационализм или парадигма открытого разума, в которой размышления неотделимы от действий) [13] может быть достигнута либо созданием фундаментальных баз знаний (титанический труд), либо благодаря новым технологиям получения и обработки информации (которые создаются для людей, а не для информационно-вычислительных комплексов – в первом случае создающая система отсутствует, ибо технологии требуют индивидуализации), либо в процессе изменения смысла жизненных стратегий и ориентиров человечества (социокультурная проблема – не решена, налицо имеется цивилизационный конфликт).

В свою очередь в более широких сферах управления человеческим ресурсом, где имеет место как всё ещё низко квалифицированный труд, так и постоянно расширяющийся спектр профессиональных специализаций, а то и высоких профессиональных требований, приходится соглашаться на применение обратного хода профориентационных действий (ситуация похожа на обстоятельства возрождения кадрового состава науки и производства после революции и гражданской войны в СССР), т. е. изначально формируется «рабочий» навык, а уже затем формируется предложение к исполнению профессионального действия – подразумевается непрерывное образование и разрушение элитарности, отказ от номенклатурного назначения на должности, требующих сформированных профессиональных навыков, выявленных на предыдущем месте работы.

Только что названное обстоятельство, с одной стороны, значительно ограничивает применение профориентационных программ: директивные программы фактически не решают задачи выше требований нормативности (уровень профессиональной дисциплинарности),

центрированные программы возможны в диапазоне смежность – интегральность, «недирективная» практика может быть затребована не ранее интегрального уровня профессиональности. С другой стороны, много-многозначность действительности и познавательного процесса, как и рефлексивная природа аксиологического выбора вполне оправдывает идею «назад в СССР» – сначала деятельность, потом самоопределение, что было убедительно подтверждено в Загорском эксперименте (И. А. Соколянский, А. И. Мещеряков, Э. В. Ильенков) [14] и предполагает в сфере управления человеческим ресурсом продолжение отечественной традиции научной организации труда (НОТ), внедрения технологии ТРИЗ+РТВ (теория решения изобретательских задач + развитие творческого воображения) (Г. С. Альтшуллер) и СМД-методологии (системо-мыследеятельностная) (Г. П. Щедровицкий) с практикой ОДИ (организационно-деятельностной игры) [15].

Иерархия профессионализма, так или иначе, коррелирует с личностной иерархией, рассмотренной в теоретико-практической концепции самоактуализации А. Маслоу, где задаются свои точки роста, а проблематика психического здоровья, мотивации развития, иерархии потребностей разрешается в личностном развитии.

#### **Заключение**

Оформление теории социогуманитарных технологий имеет предметно широкий и междисциплинарный характер. Осознание того факта, что человеческий ресурс в обществе распределён неравномерно, а само это распределение во многом имеет социо-культурно-историческую обусловленность, делает востребованным изучение практик привлечения, накопления, сохранения и распределения такого ресурса.

На данном этапе понимания профориентационной проблематики установлена авторская позиция по вопросам производственно-потребительской культуры, личностного и профессионального развития; сформулирован ряд авторских определений ключевых понятий и терминов («взрослость», «профессионализм», «дисциплинарность»), принцип параллелизма-единства в корреляционной связи личностного и профессионального; заданы точки роста профессиональности (алгоритм стимулирования развития личности по показателям дисциплинарной подготовки). Дано описание основных профориентационных программ, поясняются параметры применимости и ограничения таких программ, указана их связь с различным уровнем профессиональной подготовки и социального запроса, теоретическими положениями социологических и управленческих наук.

Внедрение социогуманитарных технологий профориентации предполагает решить множество прикладных задач (в первую очередь в сфере образования) при прямом сотрудничестве с профориентационными

Центрами и госструктурами Республики Беларусь (Республиканский центр инновационного и технического творчества, Республиканский центр профессиональной ориентации молодежи, Минский Городской ресурсный центр, Комитет по образованию Мингорисполкома, Органы государственной службы занятости населения и др.): совершенствование профориентационной работы в условиях современного информационного общества и должной информационной поддержки, вплоть до перехода на индивидуальную траекторию обучения на всех образовательных уровнях с целью раскрытия потенциала каждого человека и общества в целом; последовательная актуализация школьного курса по профориентации в связи с работой соответствующих региональных кадровых служб; проведение государственной кадровой политики при разработке программ социального развития, управления человеческими ресурсами, а также при выработке конкретных предложений в сфере профессиональной подготовки и отбора по персональному запросу и т. п.

#### Библиографический список

1. Юдин Б. Г. От гуманитарного знания к гуманитарным технологиям // Гуманитарное знание: тенденции развития в XXI веке / колл. моногр. – М.: Изд-во Нац. ин-та бизнеса, 2006. – С. 187-214.
2. Словарь практического психолога / Авт.-сост. С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – 301 с.
3. Ермолович Д. В. Трансформация Я в процессе коммуникативного дискурса // Вестник ВЭГУ. – 2016. – № 2 (82). – С. 140-150. – Режим доступа: <http://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/10849>.
4. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
5. Зеер, Э. Ф. Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер, Н. О. Садовникова, А. М. Павлова. – М.: Акад. проект; Екатеринбург: Деловая кн., 2004. – 190 с.
6. Мудрик А. В. Социализация человека: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Academia, 2004. – 299 с.
7. Пряжников, Н. С. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 5-е изд., стер. – М.: Академия, 2009. – 480 с.
8. Пряжникова, Е. Ю. Профориентация: учеб. пособие для студентов вузов / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – 5-е изд. – М.: Академия, 2010. – 488 с.
9. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта; Наука, 1998. – 168 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студентов вузов. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2010. – 301 с.
11. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академия, 2008. – 320 с.
12. Выготский Л. С. Мышление и речь. – Изд. 5, испр. – М.: Лабиринт, 1999. – 352 с.
13. Князева Е. Н. Пробуждающее образование // Синергетическая парадигма. Синергетика образования. – М.: Прогресс-Традиция, 2007. – С. 369-387.

14. Майданский А. Уроки Загорского эксперимента // Ильенков Э. Идеальное. И реальность. 1960–1979 / Авт.-сост. Е. Иллеш. – М.: Издательство «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2018. – С. 413-434.
15. Ермолович Д. В. Креативность как (пре)образовательный проект // Педагогическая наука и образование. – 2014. – № 1. – С. 12-22. – Режим доступа: <http://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/6867>.

**Автор: Ермолович Дмитрий Валентинович**

*Старший научный сотрудник Центра управления знаниями и компетенциями, кандидат философских наук, доцент*

*Государственное научное учреждение «Институт философии Национальной академии наук Беларуси»*

*Юридический адрес: ул. Сурганова, д. 1, корп. 2, г. Минск, 220072, Республика Беларусь*

*E-mail: ermolovichdv@gmail.com*

**Autor: Ermolovich Dmitry V.**

*Senior Research of the Center for Management of Knowledge and Competencies, Candidate of Philosophy, Associate Professor*

*State Scientific Institution «Institute of Philosophy of the National Academy of Sciences of Belarus»*

*Legal address: Surganova, 1/2, city of Minsk, 220072, Republic of Belarus*