

2. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / Олег Александрович Конопкин. – 2- изд. испр. и доп. – М. : Ленанд, 2011. – 320 с.
3. Ли Я. Карьера менеджера / Якокка Ли // Пер. с англ. при участии У. Новака; общ. ред. и вступ. ст. С. Ю. Медведкова. – М. : Прогресс, 1990. – 384 с.
4. Луман Н. Понятие риска / Никлас Луман // THESIS : теория и история экономических и социальных институтов и систем. – 1994. – Вып. 5. – С. 135–160.

УДК 316.6

Вишневская В.П., д. психол. н., профессор, главный научный сотрудник ГУО «Институт национальной безопасности Республики Беларусь»

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОГРАФИИ

У статті розглядаються різні підходи до технології вивчення вимог, які пред'являються професією до особистісних якостей, здібностей і можливостей людини. Звертається увага на наявність різноманіття дефініцій і дискусійний характер позначеної проблеми.

Ключові слова: «професіограма», «психограма», «професіограма військової спеціальності», «образ професії», «модель фахівця», «кваліфікаційна характеристика», «професійні стандарти», «образ фахівця», «образ професіонала», «образ професійної ролі».

В статье рассматриваются различные подходы к технологии изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, способностям и возможностям человека. Обращается внимание на наличие многообразия дефиниций и дискуссионный характер обозначенной проблемы.

Ключевые слова: «профессиограмма», «психограмма», «профессиограмма военной специальности», «образ профессии», «модель специалиста», «квалификационная характеристика», «профессиональные стандарты», «образ специалиста», «образ профессионала», «образ профессиональной роли».

Постановка проблемы. Изучение различных аспектов профессионального отбора в области медицинских, психологических, психофизиологических, педагогических и других наук имеет достаточно продолжительный исторический путь.

Невзирая на наличие многочисленных публикаций, посвященных обозначенной проблеме, профессиографические и психографические исследования в изучении особенностей профессиональной деятельности специалистов экстремального профиля, военнослужащих занимают одно из ведущих мест. Вместе с тем дискуссионными остаются вопросы оптимизации профессиограмм, психограмм по ряду специальностей, включая и военные.

Анализ последних исследований и публикаций. В современных психологических словарях «профессиограмма» излагается как «документ, в котором описываются особенности специальности, профессии (психологические, производственно-технические, медико-гигиенические и др.). Помимо особенностей

професії, П. включає кваліфікаційний профіль, в якому всі якості, необхідні працівнику, знаходять кількісне вираження. Визначення особливостей майбутньої практичної діяльності та її вимог до спеціаліста проводиться за допомогою професіографії (див. Професіографія), на основі якої складається П. Психологічно орієнтована П. включає психограму – опис вимог професії до психічних процесів, станів та властивостей особистості працівника, а також надає професією можливостей самоствердження та його зростання як особистості. На основі П., даючої перелік та опис загальнопрофесійних та спеціальних знань, умінь, навичок, особистісних якостей, необхідних для успішного виконання визначеної професійної діяльності, визначається професійна придатність та проводиться профотбір» [2, С. 199].

Изложение основного материала. Професіограма військової спеціальності – «документ, оформлений результат професіографування, в якому представлена всебічна, описана за визначеною схемою сукупність різних об'єктивних характеристик військової спеціальності, а також склад та зміст вимог, пред'являються до професійно важливих якостей військових спеціалістів» [2, С.199].

В той же час в науковій літературі представлено ряд визначень поняття: «професіограма», «психограма», «професіограма військової спеціальності», «образ професії», «модель спеціаліста», «кваліфікаційна характеристика», «професійні стандарти», «образ спеціаліста», «образ професіонала», «образ професійної ролі» тощо, належачи представителю різних наукових шкіл та напрямків.

О наявності багатьох визначень, по означеній вище проблемі свідчать також результати досліджень Н.С. Пряжнікова та Е.Ю. Пряжнікової. Авторами, систематизувавши підходи до опису професії, звернули увагу на наявний перелік понять, використовуваних в сучасній професіології; так, наприклад:

– «професіограма» (опис професії за визначеною схемою відповідно до цілей її використання);

– «психограма» (елемент професіограми, що представляє собою перелік професійно значимих якостей та властивостей особистості спеціаліста);

– «модуль спеціаліста» (поняття, розроблене А.К. Марковою в контексті ідей модульного підходу, розглядається як перелік професійних модулів (задач));

– «модель спеціаліста» (загальне поняття, що включає професіограму, перелік професійно-функціональних вимог та опис кваліфікаційного профілю, тобто вимог за категоріальним розділенням спеціалістів; може зустрічатися у вигляді моделі реально діючого спеціаліста, ідеального спеціаліста або моделі підготовки);

– «формула професії» (поняття введено Е.А. Климовим з метою удосконалення процесу професійного самоствердження особистості та професійного відбору; сутність поняття полягає в описі професії з позицій її типу, класу, відділу, групи) [14].

Следует заметить, что многие из понятий достаточно схожи по их содержанию; так, например, на основании анализа представленных в научной литературе разновидностей моделей специалиста, А.К. Марковой сделан вывод о том, что модель специалиста может включать следующие ее компоненты:

« – профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста;

– профессионально-должностные требования (ПДТ) – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющего, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной деятельности. ПДТ содержат перечисление минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист для обеспечения необходимого уровня профессиональной деятельности;

– квалификационный профиль – сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты» [11, С. 22].

Согласно А.К. Марковой профессиограмма – «научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника» [11, С. 22]. Нельзя не согласиться с мнением автора относительно того, что профессиограмма – это обобщенная эталонная модель профессионала в данной области, которая представляет собой гибкую ориентировочную основу профессионального и личностного развития специалиста. В то же время, А.К. Маркова обращает внимание на целесообразность соблюдения в процессе построения профессиограммы следующих требований: « – четко выделять предмет и основные результаты труда (на что направлены главные усилия человека в труде);

– подчеркивать направленность каждого труда, в конечном счете, на благо конкретного человека (гуманистический человекоцентризм): все, в том числе и технические профессии, должны, хотя и в опосредованной форме, облегчать жизнь конкретного человека;

– выделять не отдельные компоненты и стороны профессии, а описывать ее целостно в системе характеристик, особо подчеркивая при этом стержневые, приоритетные, ядерные составляющие и отличие их от производных, второстепенных, вспомогательных;

– показывать возможные линии развития человека средствами профессии, динамику психических новообразований в ходе труда, из которых человек может выбрать направления роста с учетом своей индивидуальности;

– показывать перспективы изменения в самой профессии (каким может быть специалист завтрашнего дня, ближайшего будущего);

– иметь направленность на решение практических задач (профессиональное обучение, профотбор, рационализация новых видов труда и др.);

– описывать необходимые некомпенсируемые психологические профессиональные качества, а также психологические свойства человека, которые

хотя и отсутствуют у него, но могут быть компенсированы» [11, С. 26].

В.Д. Шадриков рассматривает модель специалиста как «описание того, к чему должен быть пригоден специалист, к выполнению каких функций он подготовлен и какими качествами обладает. Модели позволяют отличать одного специалиста от другого, а также уровни (качества) подготовки специалистов одного и того же типа. Модель выступает системообразующим фактором для отбора содержания образования и форм его реализации в учебном процессе» [17, С. 28].

В соответствии с мнением В.Д. Шадрикова, обобщенная модель специалиста должна включать: «– представления о целях деятельности специалиста;

– представления о тех функциях, к выполнению которых он должен быть подготовлен, о результатах подготовки компетентного специалиста и его индивидуальных качествах, которые должны быть сформированы как профессионально-важные;

– представления о нормативных условиях, в которых эта деятельность должна протекать;

– навыки принятия решений, связанных с деятельностью;

– навыки работы с информацией, обеспечивающей успешность деятельности;

– формирование представлений о личностном смысле деятельности» [17, С.29]. Автор указывает на целесообразность учета специфики конкретной специальности при построении модели специалиста, которая имеет свои отличительные особенности (например, цели, задачи, функции, компетенции, информационное обеспечение и т.д.). Разделяя данную точку зрения В.Д. Шадрикова, следует отметить тот факт, что она подтверждается результатами проведенного социально-психологического исследования.

В рамках рассматриваемой проблемы особый интерес представляют исследования Д.В. Чернилевского, в которых наряду с «детализированным» перечнем требований к профессионально важным качествам личности, сделан акцент на целесообразность включения в образ специалиста (модель специалиста) научно обоснованных данных, свидетельствующих о наиболее вероятных тенденциях развития соответствующей отрасли науки, техники, производства. Образ специалиста, в соответствии с мнением автора, не может носить констатирующий, пассивно-созерцательный характер, его необходимо представлять как прогностический, учитывающий перспективы, тенденции развития научно-технического прогресса [16]. Нельзя не согласиться с данным утверждением автора, так как только при наличии в структуре образа специалиста прогностической составляющей он может выполнять эвристические, преобразующие функции.

В публикациях Е.П. Ермолаевой указывается на роль профессиональной идентичности в процессе социальной реализации профессионала, предлагается «идентификационная исследовательская модель человек – профессия – общество».

Согласно Е.П. Ермолаевой, принципиально значимым является выделение доминирующих психологических инвариантов («эталонов», «клише») и переменных, по которым возможно определить профессионала не только непосредственно, но и по косвенным признакам. Излагается предположение о

том, что инварианты, по определению, выступают константой, иначе это – свидетельство о разрушении профессии и профессионала. Переменные – характеризуются своей динамикой, как на внешние, так и на внутренние условия (гибкость, адаптивность профессионала, его профессиональная мобильность и лабильность). Изменение этой группы характеристик не разрушает профессию, а преобразует ее, дает ей новые воплощения. Необходимо отметить, что полученные в ходе социально-психологического исследования результаты согласуются с данными исследований Е.П. Ермолаевой.

Необходимо отметить, что представленные инварианты идентичности в разработанной Е.П. Ермолаевой модели «идентификационная исследовательская модель человек – профессия – общество» имеют существенное сходство с перечнем качеств личности самоактуализированного профессионала, выделенные А.Г. Маслоу [10, С. 204].

В контексте изучаемой проблемы ряд публикаций посвящен образу профессионала, эталонному образу профессионала, в частности – образ преподавателя (Н.В. Парнюк, 2003 г.); – образу руководителя (О.В. Бараусова, 2004 г.); – образу политика (М.Д. Замская, Л.В. Матвеева, 2006 г.); – образу офицера (В.П. Вишневецкая, 2008 – 2012гг.) и др.

Согласно В.А. Бодрову, ориентиром в развитии личности выступает именно образ профессионала или его эталонная модель. Вместе с тем автор обращает внимание на то, что детерминация процесса развития личности в профессии происходит посредством сличения двух образов: профессионала и «Я в профессии», которое проявляется на мотивационно-потребностном, когнитивном, эмоционально-волевом, поведенческом уровнях. Степень сформированности образа профессионала рассматривается как критерий «проникновения в мир выбранной профессии» [1, С.183] или «объективный показатель динамики профессионального самоопределения» [1, С. 418]. Необходимо отметить тот факт, что полученные в процессе проведенного социально-психологического исследования результаты в своем большинстве согласуются с таковыми В.А. Бодрова, тем самым подтверждают данную точку зрения автора.

Известно, что на динамику формирования «образа профессионала» существенное влияние оказывают социальные, политические, экономические и иные факторы. В этой связи Л.М. Митина отмечает, что в сознании молодежи происходит смещение образа профессионала на образ жизни; этот процесс, по мнению автора, сопровождается трансформацией ценностных ориентаций, в ряде случаев может приводить к их неопределенности. Л.М. Митина рассматривает образ профессионала как образ человека, который реализовал себя в профессии, достиг в ней больших успехов и имеет определенные профессиональные ценности. Следовательно, образ профессионала может носить собирательный характер [12].

Разделяя мнение автора, вместе с тем полагаю, что образ профессионала – многомерное психологическое понятие, включающее внешнее и внутреннее информационное поле. Он отражает эмоционально–когнитивное отношение личности к собственному социальному и профессиональному статусу, причинам их изменения и выступает в роли фактора, определяющего особенности формирования служебных и межличностных отношений в профессиональной

деятельности и общении, а также прогнозировании личностных перспектив (образа жизни).

Основу (ядро) «эталонного образа профессионала» составляют – высокий уровень развития: профессионализма, профессионального самосознания; правосознания, антикоррупционного самосознания, правовой культуры; нравственного самосознания; национального самосознания личности; творческий, психический и физический потенциал личности.

На динамику «эталонного образа профессионала» существенное влияние оказывают следующие доминирующие условия и факторы:

- неадекватная (завышенная или заниженная) самооценка личности;
- уровень развития: правосознания, правовой культуры; профессионального, нравственного, национального самосознания личности;
- искаженное (неадекватное) восприятие личностью собственного профессионального и социального статуса;
- искаженный «образ – Я» («Я – в профессии», «Я – реальный», «Я – идеальный», «Я – профессионал»), «образ мира», «образ реальности». И, как следствие, – формирование специфических межличностных отношений (манипулятивного стиля общения и поведения) в профессиональном сообществе, микро и макросоциуме;
- выраженная тенденция динамики актуальных потребностей и интересов личности, с целью обеспечения материального благосостояния и/или получения властных полномочий и т.д.;
- поиск и использование разного рода информации с целью подкрепления личностью «образа – Я», способствующего удовлетворению актуальных потребностей;
- оценка и отношение личности к иерархии ценностей, принятых и одобряемых в профессиональном сообществе, микро и макросоциуме;
- отношение индивида к себе, своей деятельности, оценке и мнению – значимых для нее личностей и т.д.

Следует отметить, что процесс формирования и функционирования «эталонного образа профессионала» – индивидуально – специфичен и в определенной степени зависит от значимости информационных потоков в осознании личности образов: «Я – профессионал», «Я – в профессии», «Я – реальный», «Я – идеальный» и тесно связана с теорией построения в сознании индивида многомерного образа мира, образа реальности [3; 4].

В ряде публикаций вопросы профессиографии представлены как: «образ профессии», «образ профессиональной роли», «образ Я в профессии».

«Образ профессии», о чем указывалось выше, излагается в публикациях Е.А. Климова, Л.М. Митиной, В.В. Овсянниковой и мн. др.

В исследованиях Е.А. Климова представлена многоуровневая классификация профессий, в которой обращается внимание на то, что субъект на этапе мастерства хорошо осведомлен о своей профессии и способен определять динамику её трансформации в соответствии с новыми социально-экономическими, технологическими и иными изменениями. Феномен «профессия», в соответствии с мнением автора, многогранен и может рассматриваться как общность людей, схожих по направленности, опыту труда и обще-

ния, как сфера приложения сил, как направление для проявления, самовыражения личности, как исторически развивающаяся система, как некая реальность, преобразующая субъекта в творца нового и т.д. Каждый образ профессии, отмечает Е.А. Климов, субъект оценивает как исполняющий (или не исполняющий) намерения и жизненные планы [7]. Согласно Е.А. Климову, формирование профессионального самосознания, образа мира зависит от типа (образа) профессии у личности.

Л.М. Митина описывает «образ профессии» как образование, включающее когнитивную и эмоциональную составляющие, а также указывает на то, что при изменении образа профессии изменяется и самосознание личности, определение целей и способов саморазвития [12]. В соответствии с мнением М.Н. Рыбниковой образ профессии – «структурное динамическое образование, которое предполагает наличие определенных индивидуально-типологических и социально-психологических характеристик личности, развитие которых, в свою очередь, затрагивает не только сам образ профессии в целом, но и каждый компонент его структуры («образ-идеал», образ «Я сам»)» [15, С. 119]. Автор отмечает, что процесс формирования образа профессии предполагает: « – наличие определенных механизмов, регулирующих через процессы обучения и идентификации специалистов с образом–идеалом;

– соблюдение условий (наличие у работников определенной мотивационной направленности и соответствующих профессионально-важных качеств);

– наличие критериев его сформированности. Критерием законченности формирования образа профессии является успешность профессиональной деятельности» [15, С. 119]. Предложенный М.Н. Рыбниковой подход, однако, не является в полной мере исчерпывающим.

Несколько иначе образ профессии представлен в работах Н.В. Курбет, в которых под образом профессии понимается целостное представление о базовых компонентах профессии, которые выступают как связанные фрагменты единой структуры. В образе профессии, по мнению автора, выражается будущий тип профессионалов как носителей профессии, определяющих специфику восприятия окружающей действительности своих обладателей, и складывается из представлений о профессии как трудовой деятельности, которая имеет определенную структуру: заданные цели, представления о результате труда; заданный предмет; систему средств труда; систему профессиональных служебных обязанностей; систему прав; производственную среду, предметные и социальные условия труда [9].

В соответствии с мнением автора, образ профессии способствует четкому представлению личности особенностей профессиональной деятельности, ее достоинств и недостатков; выработке умений разрешения сложных профессиональных задач. Необходимо отметить, что результаты проведенного социально-психологического исследования во многом согласуются с данными исследований Н.В. Курбет. В частности, относительно того, что образ профессии динамичен и формируется на протяжении всей трудовой деятельности. А также и то, что образ профессии выступает как внутреннее образование, которое имеет характер обобщенности и в определенной степени отражает уровень развития профессионального самосознания как субъектного,

личностного процесса, с одной стороны, и соответствует внешнему, специфическому содержанию конкретной профессиональной деятельности – с другой стороны. В образе профессии содержится совокупность оценочных суждений субъектов социальных действий и отношений, отражающую их предпочтения, мнения и желаемые или нежелаемые прогнозы о возможных результатах совместной трудовой деятельности в данной профессиональной среде. В то же время образ профессии выступает в виде системы регуляции психических актов в процессе развития профессиональных способностей человека, его деятельности и поведения.

В аспекте акмеологического подхода, изучая профессиональное становление личности, А.А. Деркач указывает на целесообразность анализа разных ролевых позиций субъекта профессиональной деятельности (профессионала; специалиста, обладающего квалификацией; личности как активного участника акме-ориентированного процесса развития и т.д.) [5].

В соответствии с мнением А.А. Налчаджяна, в процессе анализа поведения и деятельности субъекта необходимо концентрировать внимание на самой роли, т.к. в ней могут соединяться различные «частные роли» [13]. Разделяя мнение вышеуказанных авторов, следует заметить, что, являясь представителем конкретной профессии, личность приобретает не только роль «представителя профессии», но и другие социальные роли. В профессиональной деятельности военнослужащий сочетает ряд «частных ролей», например, таких как: профессионал, руководитель, военный ученый, подчиненный, коллега и т.д.

В рамках обозначенной выше проблемы, определенный интерес вызывают исследования Е.П. Кораблиной, в которых автор обращает внимание на выполнение субъектом профессиональной деятельности определенной социальной роли как представителя конкретной профессии. Успешность профессиональной деятельности, по мнению Е.П. Кораблиной, определяется сформированностью «образа профессиональной роли» и особенностями представления субъектом себя самого в данной роли. Автор отмечает, что являясь содержанием психики, образ профессиональной роли формируется в процессе освоения личностью профессиональной деятельности и в дальнейшем влияет на её осознание. В структуре образа профессиональной роли Е.П. Кораблина выделяет идеальный образ (представления субъекта о профессионально-важных качествах специалиста и сути самой профессиональной деятельности), реальный образ (представления о ценностно-смысловом и мотивационно-волевой сторонах профессиональной деятельности на конкретном этапе профессионального становления, а также анализ имеющегося профессионального опыта) и совершенствующийся образ (представления о путях и возможностях самореализации в профессии, включая видения путей использования различных аспектов жизненного опыта в профессиональной деятельности). Указанные компоненты выступают как взаимовлияющие составляющие профессионального самосознания личности и могут анализироваться в феноменологической модели образа профессиональной роли по таким ее параметрам как содержательной и процессуальной. Содержательный компонент отвечает на вопрос «Для чего делать?», тогда как процессуальный – «Как делать?». Сог-

ласно Е.П. Кораблиной, рассмотрев три образа (идеальный, реальный, совершенствующийся) по двум компонентам (содержательному и процессуальному), субъект сможет осознать цели, способы и направления своего развития в профессии, а также выделить ценностное в самой профессиональной деятельности. В феноменологической модели образа профессиональной роли регулирующим, оперативным выступает, по мнению автора, совершенствующийся образ, а смысловое содержание отражает идеальный образ. В то же время реальный образ, в процессе профессионального становления, способствует в определении субъектом способов достижения намеченных целей, выработке стратегии поведения [8]. Предложенный Е.П. Кораблиной подход к определению образа профессиональной роли в качестве детерминанты профессионального становления специалиста не является исчерпывающим, так как определяется: динамикой самой профессии и ее влиянием (позитивным, негативным) на формирование и функционирование образа профессиональной роли; вариативностью личностного и профессионального становления (смена профессии, специальности, профессиональной среды, микро- и/или макросоциума и т.д.); наличием условий и факторов, способствующих развитию профессиональной деформации личности и др.

На основании того, что образ профессиональной роли в исследованиях Е.П. Кораблиной представлен без учета его взаимосвязи с иными социальными ролями, выполняемыми личностью в процессе деятельности и общения (в микро- и макросоциуме), целесообразно обратить внимание на дальнейшее изучение обозначенной выше проблемы; в частности, такого ее аспекта как выявление взаимосвязей в процессе выполнения личностью различных ролей, которые могут быть положены в основу разработки индивидуальных программ по совершенствованию профессионального становления специалиста, его личностного и профессионального роста.

Выводы. Проанализировав научную литературу по различным аспектам профессионалогии, есть основания полагать следующее:

- имеется множество подходов (в зависимости от научных школ и направлений) к технологии изучения требований, предъявляемых профессией к личностным качествам, способностям и возможностям человека. И, как следствие, – «перегружен» понятийный аппарат (многие из понятий достаточно схожи по их содержанию), в некоторой степени осложняющий разработку оптимального алгоритма профессиографии;
- до настоящего времени дискуссионными остаются вопросы оптимизации профессиограмм и психограмм специалистов экстремального профиля и др.;
- целесообразно совершенствовать (с учетом современных требований) методологическое и методическое обеспечение профессиографических и психографических исследований;
- необходимо совершенствовать подготовку специалистов, занимающихся в области профессионалогии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М. : Ин-т психол. РАН, 2006. – 23с.

2. Военно-психологический словарь-справочник / под общ. ред. Ю. П. Зинченко. – М. : ИД «Куприянова» / Общество психологов силовых структур, 2010. – 592 с.

3. Вишневская В. П. Формирование и функционирование эталонного образа офицера - одна из психологических детерминант профессиональной успешности / В. П. Вишневская // Вестник академии военных наук. – М., 2009. – № (4). – С. 89–93.

4. Вишневская В. П. К вопросу формирования и функционирования «эталонного образа офицера» В. П. Вишневская // Сб. материалов 5 Международной научной, научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук». В 3ч. / под ред. канд. тех. наук, профессора, генерал-майора М. М. Горбунова. – Саратов – Вольск : ООО, изд-во «Наука», ВВИТ, 2011. – Ч.2. – Актуальные проблемы психологии и педагогики. – С. 29–38.

5. Деркач А. А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А. А. Деркач, Е. В. Селезнёва. – М. : МПСИ; Воронеж : изд-во НПО «МОДЭК», 2006. – 496 с.

6. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М. : Институт психологии РАН, 2008. – 347 с.

7. Климов Е. А. Психология профессионала: избран. психол. труды / Е. А. Климов. – М. : МПСИ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2003. – 456 с.

8. Кораблина Е. П. Психологическая подготовка к профессиональной деятельности психологов-консультантов : дис...докт. психол. Наук : 19.00.03/ Е. П. Кораблина.– СПб, 2005. –438 с.

9. Курбет Н. В. Акмеологические условия и факторы развития образа профессии у студентов политехнического колледжа : дис...канд. психол. Наук : 19.00.13 / Н. В. Курбет. – М., 2007. – 176л.

10. Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики / А. Г. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 204 с.

11. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996.–308 с.

12. Митина Л. М. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение : [учеб. пособие / Л. М. Митина [и др.]; под общ. ред. Л. М. Митиной]. – М. : Академия, 2005. – 336 с.

13. Налчаджян АА. Атрибуция, диссонанс и социальное познание / А. А. Налчаджян. – М. : «Когито-Центр», 2006. – 415 с.

14. Пряжников, НС. Психология труда : [учеб. Пособие] / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – 5-е изд. – М. : Академия, 2009. – 480 с.

15. Рыбникова М. Н. Индивидуально-типологические и социально-психологические факторы формирования образа профессионала : дис...канд. психол. Наук : 19.00.01, 19.00.03 / М. Н. Рыбникова. – М., 2004. –152 с.

16. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе / Д. В. Чернилевский. – М. : ЮНИТА-ДАНА, 2002. – 437 с.

17. Шадриков, В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В. Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. –2004. – №8. – С. 26–31.