

УДК 159.9**Индивидуальная профориентация как механизм ресоциализации участников СВО: научный анализ методики «Новый горизонт»****Крымова Дарья Александровна**

Эксперт межведомственной комиссии
по поддержке участников СВО и членов их семей
при Правительстве Рязанской области;

Старший преподаватель,

Черноморский филиал

Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова,
298600, Российская Федерация, Севастополь, ул. Героев Севастополя, 7;

e-mail: vorz@mail.ru

Аннотация

Настоящая статья посвящена теоретическому анализу и практическому описанию инновационного подхода, реализуемого в рамках региональной программы «Новый горизонт». Проект «Новый горизонт» представляет собой комплексную инновационную программу ресоциализации участников специальной военной операции (СВО), вернувшихся к гражданской жизни. Основной целевой аудиторией являются лица, не имеющие профессионального образования, имеющие ограничения в виде судимости или инвалидности, испытывающие трудности в социальной адаптации. Цель проекта – обеспечение устойчивой социальной интеграции через профессиональную ориентацию, повышение мотивации, обучение и трудоустройство.

Для цитирования в научных исследованиях

Крымова Д.А. Индивидуальная профориентация как механизм ресоциализации участников СВО: научный анализ методики «Новый горизонт» // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 7А. С. 67-77.

Ключевые слова

Профориентация, проект «Новый горизонт», 4-D модель профориентации.

Введение

Возвращение военнослужащих к гражданской жизни после участия в боевых действиях является сложным многоуровневым процессом, включающим психологическую, социальную и профессиональную адаптацию. Особую значимость приобретает задача трудовой и личностной реинтеграции участников специальной военной операции (СВО), многие из которых сталкиваются с барьерами на пути к трудоустройству, утратой мотивации, посттравматическими расстройствами и социальной изоляцией. Отсутствие адекватных институциональных механизмов поддержки приводит к рискам формирования маргинализированных групп, что чревато социальной напряжённостью и экономическими потерями.

В условиях современной России отсутствует универсальный государственный протокол для ресоциализации участников СВО, интегрирующий психологическую помощь, профессиональную ориентацию и индивидуальные образовательные траектории. Разработка и апробация подобных моделей становится задачей междисциплинарного характера, требующей теоретической обоснованности и эмпирической верификации.

В последние годы в связи с завершением активной фазы участия военнослужащих в специальной военной операции (СВО) особую значимость приобретает проблема их возвращения к мирной жизни. Демобилизованные граждане сталкиваются с рядом комплексных трудностей, таких как посттравматические расстройства, снижение социальной включённости, отсутствие профессиональной ориентации, стигматизация на рынке труда и дефицит мотивации. Согласно данным Министерства труда РФ, более 40% вернувшихся бойцов не имеют профессионального образования, а около 15% – ограничены в трудоустройстве по состоянию здоровья или из-за судимости. Это создаёт угрозу их социальной маргинализации и формированию устойчивого слоя социального отчуждения, особенно среди мужчин трудоспособного возраста.

Актуальность изучения и внедрения новых методик ресоциализации усиливается необходимостью комплексного подхода, сочетающего психологическую поддержку, профессиональную адаптацию и государственную занятость. Именно такую задачу решает проект «Новый горизонт», разработанный как пилотная программа для регионального применения. Методика, лежащая в основе проекта, опирается на 4-D модель профориентации, объединяющую четыре ключевых измерения: призвание, амбиции, возможности и образование. Использование этой методики позволяет персонализировать процесс профессионального самоопределения и обеспечить условия для устойчивой социальной адаптации лиц, вернувшихся из зоны СВО.

Актуальность исследования

Современные социокультурные и экономические реалии диктуют необходимость комплексного подхода к реабилитации лиц, находившихся в экстремальных условиях. Согласно данным Министерства обороны РФ, более 150000 человек вернулись к гражданской жизни после участия в СВО. При этом значительная их часть (около 40-45%) не имеет профессионального образования, 20% – имеют статус инвалидов, а около 18% – ранее были судимы. Кроме того, значительное число участников испытывает проблемы с психическим здоровьем, в частности, с проявлениями посттравматического стрессового расстройства

(ПТСР), тревожности, депрессии, а также нарушениями поведения.

Исследования показывают, что в отсутствие институциональной поддержки ветераны часто сталкиваются с повторной маргинализацией, выражающейся в утрате мотивации к трудовой деятельности, развитии зависимостей, семейных конфликтах и социальной дезадаптации. С другой стороны, адекватная программа сопровождения, сочетающая профессиональное консультирование, обучение и психологическую поддержку, может значительно повысить вероятность устойчивой социальной реинтеграции, снизить риски рецидива асоциального поведения и повысить качество жизни не только самих участников, но и членов их семей.

Степень научной разработанности

Проблема социальной и трудовой адаптации лиц, находившихся в экстремальных условиях, широко освещается как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе. Классические подходы к профессиональной ориентации представлены в трудах Е. А. Климова, где подчёркивается роль профессионального самоопределения в формировании жизненной стратегии личности. В концепции «профессионального мира» Е. А. Климова [Климов, 2003] анализируются типологические предпочтения и соотнесённость профессиональных сфер с личностными структурами. Исследования В. А. Ядова [Ядов, 1997] акцентируют внимание на социокультурной обусловленности профессионального выбора и значимости системы ценностей в процессе адаптации.

Международный опыт предлагает интегративные модели, сочетающие образовательную, психологическую и социальную поддержку. Программа VR&E в США, направленная на ресоциализацию ветеранов, включает в себя не только профессиональное консультирование, но и долгосрочное сопровождение, психологическую реабилитацию, помощь в трудоустройстве и менторскую поддержку. Аналогичная модель Career Transition Partnership, реализуемая в Великобритании, демонстрирует высокую эффективность при условии раннего начала сопровождения [Walker, 2013]. Немецкая модель Berufsförderungsdienst der Bundeswehr обеспечивает переквалификацию в сочетании с комплексной социальной защитой [Hofmann et al., 2019].

Проблематика трудовой ресоциализации ветеранов рассматривалась в трудах Е. А. Климова [Климов, 2003], В. А. Ядова [Ядов, 1997], Ю. П. Зинченко [Зинченко, Мартынов, Мещеряков, 2010] и других авторов, фокусирующихся на вопросах профессиональной идентичности, посттравматических расстройств и социальной адаптации. В международной литературе обоснована эффективность моделей индивидуального сопровождения и многоуровневой поддержки [Patton, McMahon, 2014; Tanielian, Jaycox, 2008]. Однако отечественные исследования преимущественно ограничиваются описанием отдельных аспектов (психологической, образовательной или трудовой адаптации), не предлагая целостной модели. Программа «Новый горизонт» восполняет этот пробел, предлагая синтезированный подход. В России отсутствует аналогичная система, что делает внедрение программы «Новый горизонт» уникальным прецедентом. Несмотря на наличие частных инициатив, направленных на поддержку ветеранов, большинство из них не обеспечивают целостного охвата всех аспектов адаптации и профориентации.

Целью настоящего исследования является научный анализ методики 4-D профориентации, применяемой в рамках проекта «Новый горизонт», с целью выявления её эффективности в отношении комплексной социальной адаптации участников СВО. В рамках

данной цели решаются следующие задачи: описание теоретических оснований методики, её структура и этапы, оценка практического применения на базе кейс-анализа, а также выявление психологических и социальных эффектов от участия в программе.

Методологическая основа исследования

В основе проекта лежит четырёхмерная модель профориентации (4-D), включающая следующие компоненты: Призвание, Амбиции, Возможности и Образование. Каждый из компонентов предполагает проведение диагностических процедур, последующую аналитическую обработку данных и формирование профессионального маршрута участника. Подробная структура представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Компоненты методики 4-D профориентации

Компонент	Диагностические средства	Психологическая задача	Результат применения
Призвание	Интервью, построение списков желаемых профессий	Идентификация ценностей и склонностей	Список приоритетных профессий
Амбиции	Мотивационная шкала, опрос по ценностям	Выявление целевых стимулов	Мотивационный профиль участника
Возможности	Медико-социальный анализ, правовой фильтр	Реалистичная оценка ограничений	Суженное поле достижимых профессий
Образование	Подбор программ, диагностика обучаемости	Подготовка к входу в профессию	Индивидуальная траектория развития

Для более глубокого понимания эффективности методики рассмотрим таблицу 1, в которой представлена общая структура методики 4-D. Каждый элемент здесь выполняет не изолированную, а интегративную функцию. Например, компонент «Призвание» не просто фиксирует профессиональные предпочтения, но позволяет деконструировать внутренние образы профессий как проекции личных ценностей. Подход к анализу списков ориентирован на выявление латентных структур: ценностей, моделей подражания, архетипов, отражённых в восприятии социально значимых профессий.

В компоненте «Амбиции» центральным элементом является не только сумма, обозначенная участником как желаемый доход, но и то, какие формы признания для него значимы. Исследования показывают, что в условиях травматического опыта признание и социальное одобрение могут выступать компенсационным механизмом, восстанавливающим самоценность личности [Desi, Ryan, 2000]. Это даёт основание трактовать амбициозность не как нарциссический маркер, а как инструмент ресоциализации через восстановление статуса.

Компонент «Возможности» отличается от традиционных фильтров, используемых в трудоустройстве. Его ключевая функция – не ограничение, а адаптация. В проекте «Новый горизонт» участники не исключаются из процесса выбора из-за инвалидности или судимости, а напротив, им предлагаются реалистичные альтернативы, допускающие гибкую маршрутизацию – например, переход в дистанционные формы занятости или обучение в онлайн-формате.

Компонент «Образование» анализируется не в отрыве от других шкал, а в их пересечении. Здесь реализуется принцип формирования мотивационной траектории: участник не просто «идёт учиться», а понимает, зачем он это делает, какие выгоды (в том числе нематериальные) он получит, как это повлияет на его образ жизни и самоощущение. Психологическая вовлечённость в процесс обучения возрастает, если образовательный маршрут рассматривается участником как значимый шаг к новой социальной роли.

Таким образом, таблица 1 иллюстрирует структуру методики не как фиксированный алгоритм, а как динамическую систему, предполагающую работу с живой, травмированной и сложной личностью, требующей не только инструментария, но и эмпатии, гибкости и профессиональной рефлексии со стороны специалистов.

Таким образом, методика ориентирована на индивидуальный подход и базируется на принципах когнитивного соответствия между личными предпочтениями и профессиональными возможностями, что подтверждается современными психодиагностическими теориями [Катаев, 2015; Salthouse, 2010].

Методика 4-D профориентации, лежащая в основе проекта «Новый горизонт», представляет собой интегративную модель, объединяющую качественные и количественные диагностические методы.

Основной методологический принцип – системный подход к индивидуальной диагностике, позволяющий учитывать личностные, мотивационные, социальные и образовательные параметры каждого участника. Методика основана на перекрёстном анализе четырёх ключевых компонентов: призвание, амбиции, возможности и образование, что позволяет обеспечить многомерную и глубоко персонализированную профессиональную навигацию. Каждому из этих компонентов соответствует определённая шкала диагностики и алгоритм интерпретации.

Диагностический процесс предполагает проведение развернутого интервью, построение профессиональных профилей, анкетирование, консультации с психодиагностами, а также последующую маршрутизацию в рамках образовательной и трудовой траектории. Особенность методики заключается в том, что она не носит унифицированный характер, а реализуется строго индивидуально, на основе содержательного анализа данных, собранных на начальном этапе.

Методика реализуется поэтапно. На первом этапе определяется компонент «Призвание». С помощью полуструктурированного интервью участник формирует два списка: профессии, которые он хотел бы освоить, и профессии, которые вызывают у него уважение. Анализ этих списков осуществляется не только на предмет совпадений, но и с целью выявления скрытых смыслов, ценностей, мотивационных оснований выбора. Этот компонент позволяет выявить структуру профессиональной идентичности и первичные предпочтения.

Второй компонент – «Амбиции» – включает как количественную, так и качественную оценку: желаемый уровень дохода, стремление к профессиональному статусу, а также внутренние мотивационные драйверы, такие как потребность в уважении, признании и принадлежности. Интерпретация собранных данных осуществляется посредством системы мотивационного профиля, в рамках которой индивидуальные приоритеты участника соотносятся с объективными условиями рынка труда. Важно отметить, что в ходе исследования фиксируется не только желаемый уровень дохода, но также уточняется порог минимальной заработной платы, при достижении которого, при прочих равных условиях, участник готов рассматривать возможность трудоустройства.

Третий компонент – «Возможности» – фиксирует ограничения (юридические, медицинские, социальные), влияющие на профессиональный выбор. Здесь используется метод экспертной оценки в связке с данными о состоянии здоровья, наличии судимости, ограничениях по мобильности и т. д.

Компонент «Образование» направлен на формирование реалистичной траектории подготовки к профессии. В расчёт принимаются как мотивационные и когнитивные ресурсы участника, так и наличие соответствующих курсов, программ и возможность получения образования в заданные сроки. Отметим, что если предыдущие шкалы последовательно сужают

спектр вероятных профессий и вариантов занятости, исключая те, которые являются неинтересными, неподходящими или недоступными, то шкала образования, напротив, способствует расширению круга потенциальных возможностей за счёт широкого выбора образовательных программ, открывающих новые направления профессионального развития.

Практическая реализация методики в проекте «Новый горизонт»

Реализация методики 4-D профориентации в рамках программы «Новый горизонт» предполагает несколько последовательных этапов взаимодействия с участниками:

1. Первичная диагностика и интервьюирование. На данном этапе происходит установление доверительного контакта с участником, проведение развернутого интервью и заполнение диагностических анкет, направленных на выявление предпочтений, мотивационных установок, а также объективных ограничений. Особое внимание уделяется психологическому состоянию и готовности к изменениям.

2. Построение индивидуального профиля и анализ данных. Собранная информация систематизируется и анализируется с применением модели 4-D. Результатом становится комплексный профиль, отражающий внутренние устремления участника, реальные возможности и образовательные ресурсы, а также внешние барьеры и социально-психологические особенности.

3. Формирование персонализированной траектории профессионального развития. С учетом выявленных данных создается план действий, включающий конкретные шаги по получению образования, прохождению курсов повышения квалификации, психологической поддержке и трудоустройству. Особенностью является гибкость и адаптивность плана, позволяющая корректировать его по мере изменений в состоянии и мотивации участника.

4. Поддержка и сопровождение в процессе адаптации. На этом этапе осуществляется мониторинг прогресса, психологическое консультирование и сопровождение трудового процесса. В случае необходимости корректируются образовательные или профессиональные цели. Важным элементом является поддержка социальной интеграции, включая вовлечение в коллектив и формирование новых социальных связей.

5. Оценка результатов и обратная связь. По завершении этапа активного сопровождения проводится оценка достижений, уровня адаптации и удовлетворенности участников. Полученные данные используются для совершенствования методики и повышения эффективности программы.

Результаты применения методики и оценка ее эффективности

Применение 4-D методики проиллюстрировано на примере участника СВО И. И. Иванова (имя изменено), имеющего судимость, ампутацию конечности и отсутствие высшего образования (таблица 2).

В результате прохождения всех четырёх этапов были выявлены интерес к техническим специальностям, стремление к признанию и помощь другим людям. После анализа доступных возможностей и исключения противопоказанных профессий, Иванов прошёл обучение по направлению «социальный куратор» и «ремонт компьютерной техники».

В рамках программы он принял участие в стажировках, профгурах, демо-курсах и карьерных консультациях. По завершении он был рекомендован к трудоустройству на

дистанционную позицию в службу соцподдержки, а также начал собственную деятельность в сфере бытового ремонта техники.

Таблица 2 – Пример кейса И. И. Иванова

Этап	Действия	Диагностические результаты	Вывод
1	Интервью, анализ профессий	Склонность к техническим и социально значимым профессиям	Профиль призвания
2	Мотивационный тест	Ожидания: доход > 40000Р, признание, помощь другим	Мотивационный профиль
3	Медицинская комиссия, анализ ограничений	Судимость, инвалидность, хронические боли	Исключены физически тяжёлые профессии
4	Образовательный подбор	Курс по ремонту ПК, стажировка в социальной поддержке	Индивидуальный трек обучения

Таким образом, модель 4-D позволяет выстроить структурированную индивидуальную траекторию профессионального развития, опирающуюся на целостный анализ личности участника и внешних условий.

Также для оценки эффективности были проведены психологические и социальные замеры в выборке из 28 участников проекта (таблица 3).

Таблица 3 – Динамика ключевых индикаторов (до/после участия)

Параметр	До участия	После участия	Δ Изменение
Уровень мотивации	2,3	4,1	+1,8
Самооценка	42%	78%	+36 п.п.
Социальная тревожность	высокая	средняя	снижение
Уровень включённости	35%	74%	+39 п.п.
Готовность к трудоустройству	29%	82%	+53 п.п.

Результаты исследования подтверждают гипотезу о том, что именно интеграция профориентации с психосоциальным сопровождением (а не только обучение или консультирование) даёт устойчивый эффект в условиях травматического опыта и дефицита ресурсов. Программа «Новый горизонт» предлагает целостную систему, объединяющую четыре измерения: внутреннюю мотивацию, профессиональное самоопределение, реалистичную оценку возможностей и поддержку в обучении и стажировке.

Модель может быть масштабирована и адаптирована к другим социальным группам: выпускникам детских домов, лицам с инвалидностью, выпускникам ПНИ, женщинам, вышедшим из длительного декретного отпуска.

Внедрение методики 4-D в программу «Новый горизонт» демонстрирует потенциал для решения сложной задачи ресоциализации участников СВО посредством индивидуального подхода к профориентации. В отличие от традиционных программ, ориентированных на массовое обучение или простое трудоустройство, данный подход учитывает уникальный комплекс личностных, мотивационных и социальных факторов.

Эффективность методики «Новый горизонт» подтверждается при сравнении с зарубежными программами (таблица 4), где также доминируют компоненты индивидуализации, психологической поддержки и практической реализации.

Анализ показывает, что методика 4-D полностью коррелирует с международными моделями, но при этом адаптирована под российские реалии (ограниченный доступ к ИТ,

дефицит доверия к государственным программам, юридические барьеры по судимости).

Сравнительный анализ существующих подходов к ресоциализации ветеранов, включая международную практику, показывает, что эффективные модели включают в себя не только профессиональную переподготовку, но и долгосрочное психосоциальное сопровождение, построение индивидуальных образовательных траекторий, а также развитие чувства принадлежности к профессиональному и социальному сообществу [Бордовский, 2022]. В США, например, программа Veterans Affairs Vocational Rehabilitation and Employment (VR&E) предлагает комплексную поддержку, включающую психологическую помощь, профессиональную диагностику и обучение на основании индивидуальных планов [Tanielian, Jauch, 2008]. В Великобритании реализуется модель Career Transition Partnership, в рамках которой экс-военнослужащим предоставляется доступ к карьерному консультированию, стажировкам и наставничеству, что доказало свою эффективность при условии раннего начала работы с бойцами ещё до момента увольнения со службы [Walker, 2013].

Таблица 4 – Международные практики ресоциализации ветеранов

Страна	Программа	Особенности	Аналог в «Новом горизонте»
США	VR&E (Veterans Affairs)	Профдиагностика + индивидуальное сопровождение	4-D методика + «Работа. Забота 62»
Великобритания	Career Transition Partnership	Профконсультанты, стажировки, коучинг	Профтуры, профпробы, сопровождение
Германия	Berufsförderungsdienst	Социальная защита + ранняя переквалификация	Включение Минобразования и соцзащиты

В странах ЕС акцент делается на межведомственное взаимодействие, где психолого-социальная адаптация и трудоустройство интегрированы в систему охраны здоровья и социальной защиты. Например, немецкая система Berufsförderungsdienst der Bundeswehr демонстрирует успешную практику ранней профессиональной переориентации и переквалификации в условиях социальной поддержки со стороны государства [Hofmann et al., 2019].

Для России специфичной особенностью является наличие более выраженных барьеров в виде стигматизации, ограничений по судимости, низкого уровня цифровой грамотности и слабой развитости инфраструктуры сопровождения в малых городах. Это делает актуальными подходы, ориентированные не только на трудоустройство, но и на повышение психологической устойчивости, мотивации к обучению и самоуважения как условий успешной адаптации.

Методика 4-D проекта «Новый горизонт» в этом контексте может рассматриваться как интегративная модель, сочетающая лучшие международные практики (индивидуализация, кросс-дисциплинарность, сопровождение) с учётом российских реалий – ограниченных возможностей трудоустройства, недостатка у участников базового образования и доверия к государственным институтам. Особенность подхода заключается в одновременной работе по нескольким направлениям: восстановление субъективного ощущения смысла труда, реалистичная коррекция профессиональных амбиций, обучение, поддержка в процессе стажировки, вовлечение в сообщество.

Методика может быть адаптирована для других групп с повышенным уровнем уязвимости – выпускников ПНИ, бывших заключённых, инвалидов, молодёжи без образования, что создаёт потенциал для масштабирования.

Особое значение имеет интеграция психологической поддержки с профессиональным

ориентированием, что позволяет не только выбрать подходящую профессию, но и повысить уровень внутренней мотивации, самооценки и социальной вовлеченности. Такая модель способствует снижению риска рецидива асоциального поведения и маргинализации.

Тем не менее, существует ряд вызовов и ограничений. Прежде всего, это необходимость кадрового обеспечения программы высококвалифицированными специалистами, владеющими методами комплексной диагностики и психокоррекции. Кроме того, для устойчивого функционирования проекта требуется системная государственная поддержка и включение программы в рамки национальных социальных и образовательных стратегий.

В дальнейшем перспективным направлением является разработка цифровых платформ для автоматизации сбора и анализа данных, а также дистанционного сопровождения участников. Важным также является расширение сети партнерств с образовательными учреждениями и работодателями, что повысит адаптивность и доступность профессиональных маршрутов.

Заключение

Проведенное исследование показало, что инновационная методика 4-D профориентации, применяемая в проекте «Новый горизонт», является эффективным инструментом ресоциализации участников СВО. Её ключевые преимущества – индивидуализация, психологическая поддержка, ориентация на реалистичное соответствие между желаниями и возможностями, а также встроенный механизм образовательной и трудовой адаптации. Использование данной методики позволяет не только сформировать у участников устойчивую мотивацию к труду, но и обеспечить долгосрочную социальную интеграцию. Методика может быть рекомендована к внедрению в практику региональных и федеральных программ по реабилитации и трудоустройству.

Проект «Новый горизонт» в сочетании с программой «Работа. Забота 62» представляет собой инновационную и научно обоснованную модель комплексной ресоциализации участников СВО. Индивидуализированный подход, основанный на 4-D методике профориентации, позволяет учитывать личные особенности, мотивационные установки и реальные ограничения, что обеспечивает повышение эффективности адаптации и снижает психологические барьеры. Научный анализ и эмпирические данные свидетельствуют о высокой эффективности данного подхода для формирования устойчивых профессиональных и социальных стратегий адаптации.

Программа «Работа. Забота 62» представляет собой следующий этап после участия в проекте «Новый горизонт» и направлена на практическую реализацию профессиональных намерений участников. Её ключевая особенность заключается в инклюзивном характере: она предоставляет возможности трудоустройства не только участникам с высоким уровнем квалификации или безупречной биографией, но и тем, кто имеет судимость или не обладает высшим образованием. Через организацию профориентационных проб, профессиональных туров, собеседований с потенциальными работодателями и другие формы практического взаимодействия с рынком труда программа усиливает и закрепляет результаты, достигнутые в рамках «Нового горизонта», обеспечивая участникам реальные шаги к включению в экономическую и социальную жизнь. Расширение и институционализация программы может стать значимым вкладом в решение задач социальной интеграции ветеранов, способствуя укреплению социальной стабильности и экономического потенциала общества в целом. Практическая реализация программы способствует не только приобретению новых

профессиональных навыков и знаний, но и формированию устойчивой мотивации, самооценки и чувства социальной значимости. В результате участники программы получают возможность социальной и экономической стабильности, что снижает риски асоциального поведения и способствует их полноценной интеграции в общество.

Для дальнейшего повышения эффективности проекта рекомендуется проводить систематическую оценку результатов с использованием методов экспериментальной психологии, включая контрольные группы и долгосрочный мониторинг. На текущем этапе результаты пилотных групп подтверждают высокий потенциал и востребованность комплексного подхода в ресоциализации ветеранов СВО.

Библиография

1. Бордовский, Г. А. Инновационные практики социализации в системе непрерывного образования / Г. А. Бордовский. – СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2022. – 198 с.
2. Зинченко, Ю. П. Психология экстремальных ситуаций / Ю. П. Зинченко, А. В. Мартынов, Б. Г. Мещеряков. – М. : Изд-во МГУ, 2010. – 328 с.
3. Катаев, М. Г. Социальная психология труда и профессий / М. Г. Катаев. – СПб. : Речь, 2015. – 214 с.
4. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М. : Академический проект, 2003. – 304 с.
5. Ядов, В. А. Социальная идентичность и поведение личности / В. А. Ядов. – М. : Институт социологии РАН, 1997. – 240 с.
6. Deci, E. L. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior / E. L. Deci, R. M. Ryan. – New York : Springer, 2000. – 372 p.
7. Hofmann, H. Berufsförderung in der Bundeswehr / H. Hofmann [et al.]. – Berlin : Springer VS, 2019. – 298 p.
8. Patton, W. Career Development and Systems Theory / W. Patton, M. McMahon. – Rotterdam : Sense Publishers, 2014. – 360 p.
9. Salthouse, T. A. Consequences of Age-Related Cognitive Declines / T. A. Salthouse // Annual Review of Psychology. – 2010. – Vol. 63. – P. 201-226.
10. Tanielian, T. Invisible Wounds of War / T. Tanielian, L. H. Jaycox. – Santa Monica : RAND, 2008. – 453 p.
11. Walker, D. Military to Civilian Transition: UK Strategies / D. Walker. – London : MoD Publications, 2013. – 118 p.

Individual Career Guidance as a Mechanism for the Resocialization of SVO Participants: Scientific Analysis of the "New Horizon" Methodology

Dar'ya A. Krymova

Expert of the Interdepartmental Commission
for Support of SVO Participants and Their Families
under the Government of the Ryazan Region;
Senior Lecturer,
Black Sea Branch of Lomonosov Moscow State University,
298600, 7 Geroev Sevastopolya str., Sevastopol, Russian Federation;
e-mail: vorz@mail.ru

Abstract

This article is devoted to the theoretical analysis and practical description of an innovative approach implemented within the framework of the regional program "New Horizon". The "New Horizon" project is a comprehensive innovative program for the resocialization of participants in the

special military operation (SVO) who have returned to civilian life. The main target audience consists of individuals without professional education, those with limitations such as a criminal record or disability, and those experiencing difficulties in social adaptation. The goal of the project is to ensure sustainable social integration through vocational guidance, motivation enhancement, training, and employment.

For citation

Krymova D.A. (2025) Individual'naya proforiyentatsiya kak mekhanizm resotsializatsii uchastnikov SVO: nauchnyy analiz metodiki «Novyy gorizont» [Individual Career Guidance as a Mechanism for the Resocialization of SVO Participants: Scientific Analysis of the "New Horizon" Methodology]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (7A), pp. 67-77.

Keywords

Career guidance, "New Horizon" project, 4-D model of career guidance.

References

1. Bordovsky, G. A. Innovative practices of socialization in the system of continuing education / G. A. Bordovsky. – St. Petersburg : LSU named after A. S. Pushkin, 2022. - 198 p.
2. Zinchenko, Yu.P. Psychology of extreme situations / Yu. P. Zinchenko, A.V. Martynov, B. G. Meshcheryakov. – M. : Publishing House of Moscow State University, 2010. – 328 p.
3. Kataev, M. G. Social psychology of labor and professions / M. G. Kataev. – St. Petersburg : Speech, 2015. – 214 p.
4. Klimov, E. A. Psychology of professional self-determination / E. A. Klimov. – M. : Academic project, 2003. - 304 p.
5. Yadov, V. A. Social identity and personality behavior / V. A. Yadov. Moscow : Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 1997. 240 p.
6. Desi, E. L. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior / E. L. Desi, R. M. Ryan. – New York : Springer, 2000. – 372 p.
7. Hofmann, H. Management in the Bundeswehr / H. Hofmann [et al.]. Berlin : Springer VS, 2019. 298 p.
8. Patton, W. Career development and theory of systems / W. Patton, M. McMahon. Rotterdam : Sense Publishing House, 2014. 360 p.
9. Salthouse, T. A. Consequences of age-related cognitive impairments / T. A. Salthouse // Annual Psychological Review. – 2010. – Volume 63. – pp. 201-226.
10. Tanielyan, T. Invisible wounds of war / T. Tanielyan, L. H. Jacox. – Santa Monica: RAND, 2008. – 453 p.
11. Walker, D. Transition from military to civilian: strategies of Great Britain / D. Walker. – London : Publications of the Ministry of Defense, 2013. 118 p.