

Ю. П. Поваренков

Системогенетический подход к выделению и классификации профессиональных задач личности

В статье обсуждаются проблемы содержания, функций и видов профессиональных задач личности. Дано развернутое определение понятий «задача» и «профессиональная задача». Определено понятие профессионального становления личности как последовательное и параллельное решения системы профессиональных задач. Раскрыто методологическое значение концепции общественной задачи К. А. Абульхановой-Славской. Выделено и описано два вида профессиональных задач: задачи профессиональной деятельности и задачи профессионального становления, которые названы метапрофессиональными. Проанализированы иерархические отношения между ними. Выделено и определено два подвида метапрофессиональных задач: задачи профессионального развития и задачи карьерного развития. Показано, что они отражают две стороны единого процесса профессионализации. Дана характеристика индивидуальных и нормативных профессиональных задач, раскрыта специфика их взаимодействия в ходе профессионализации.

Ключевые слова: профессиональное становление личности, профессиональные задачи, задачи профессиональной деятельности, метапрофессиональные задачи, индивидуальные и нормативные профессиональные задачи.

Yu. P. Povarionkov

The Systemic Genetic Approach to Allocate and Classify the Identity's Professional Tasks

The content, functions and kinds of the identity's professional problems are discussed in the article. Detailed definitions of the terms «objective» and «professional task» are given in the article. The Concept of the personality's professional formation is defined as the solution of the system of professional tasks. Methodological significance of K. A. Abulkhanova-Slavka's concept of public tasks is revealed. Two types of professional tasks of the professional activity and tasks of professional formation, which are named metaprofessional tasks are identified and described. Hierarchical relationships between them are analyzed. Two subspecies of metaprofessional tasks are allocated and defined: professional development objectives and career development. It is shown, that they represent two sides of the single process of professionalization. Individual characteristics and regulatory professional tasks are given in the article. The specificity of their interaction in the course of professionalization is disclosed.

Keywords: the personality's professional formation, professional goals and tasks of professional activity, a metaprofessional task, personal and professional regulatory tasks.

В рамках настоящей статьи, как следует из ее названия, мы постараемся ответить на 2 основных вопроса: какие задачи решает сформировавшийся или формирующийся профессионал и какова их психологическая роль в процессе профессионального становления и реализации личности?

Необходимость обращения к данной проблеме продиктована рядом причин.

Во-первых, «задачный» подход к пониманию профессионализации, который был обозначен еще в трудах Д. Сьюпера [13], обладает высокими объяснительными возможностями и наиболее точно учитывает специфическую реальность процесса профессионализации. А достигается это благодаря тому, что в его рамках основное внимание акцентируется не на процессе, не на деятельности, а на личности профессионала, который и самостоятельно, и при помощи внешней поддержки формулирует и решает профессиональные задачи, с учетом предъявляемых требо-

ваний, своих возможностей и притязаний. С позиций данного подхода профессиональное становление и реализация рассматриваются как процесс постановки, последовательного и параллельного решения личностью системы профессиональных задач [6].

Во-вторых, последовательная реализация данного подхода затруднена недостаточной работанностью самого понятия «задача», которое в сознании психологов чаще всего связывается либо с узкой областью психологии мышления, либо с характеристикой действия как компонента деятельности [1]. Однако уже в ранних работах С. Л. Рубинштейна и его последователей намечены перспективы более широкой интерпретации данного понятия [9].

В-третьих, в психологии профессионального становления отсутствует определенность в понимании того, что же такое «профессиональная задача» и вообще какие задачи решает профессионал. От того, какие ответы будут получены на

данные вопросы, во многом зависит определение специфики форм и видов профессиональной активности субъекта труда, определение профессионально важных качеств и выделение диахронических критериев профессионализации, а также решение других принципиальных проблем психологии профессионального становления личности. Именно поэтому ответы на вопросы, сформулированные в начале статьи, имеют принципиальное значение не только для понимания процесса профессионализации в целом, но и для реализации эффективного сопровождения профессионала.

Итак, какие задачи решает или должен решать профессионал на разных этапах своего трудового пути?

Можно ожидать, что для ряда специалистов, особенно специалистов в области психологии труда, данный вопрос покажется достаточно наивным. И этих специалистов нетрудно понять, поскольку хорошо известно, что профессионал должен решать прежде всего задачи профессиональной деятельности, которые имеют соответствующее профессии название (педагогические, экономические, юридические и др.).

Нет необходимости отрицать, что решению именно этих задач отводится ведущее место в структуре деятельности профессионала. Но только ли обозначенные выше задачи он решает?

Чтобы ответить на данный вопрос, необходимо определить само понятие задачи, а также уточнить, как было отмечено выше, психологическое содержание, специфику и возможные виды профессиональных задач.

I

Как показывает анализ литературных источников, термин «задача» широко используется не только в различных науках, но и в обыденной речи.

Как отмечается в Большом психологическом словаре, «в широко распространенном смысле задача – вопрос, ответ на который представляет практический или теоретический интерес» [3, с. 144].

В известных толковых словарях Ожегова и Ушакова понятие задачи определяется предельно широко – как то, что задано для решения, как то, что требует исполнения, разрешения и т. д.

Многообразие зафиксированных в литературе видов задач однозначно свидетельствует о междисциплинарном характере данного понятия. Выделяют философские, теоретические и практические задачи, задачи социальные, техниче-

ские, гуманитарные, а также – технологические, инженерные, управленческие, конструкторские, юридические, педагогические, экономические и другие виды задач, в полном соответствии со спецификой различных научных дисциплин.

В психологии понятие задачи, чаще всего, трактуется двояко: во-первых, как компонент или этап процесса мышления; во-вторых, как компонент психологической структуры деятельности и иных форм активности человека.

В первом случае задача определяется как вид проблемной ситуации, в которой четко определены условия, исходные данные, необходимые и достаточные для ее решения. «Задача берет начало в проблемной ситуации, которая приобретает задачный вид, когда субъект выделяет в ней предметные компоненты (условия), преобразование которых по определенной процедуре (способу, алгоритму) дает новое соотношение, составляющее искомое задачи, ее решение. Превращение проблемной ситуации в задачу является актом продуктивного мышления» [4, с. 157].

С точки зрения структуры деятельности задача рассматривается как «цель деятельности, данная в определенных условиях и требующая для своего достижения использования адекватных этим условиям средств. Поиск, мобилизация и применение этих средств (способов, действий, операций) составляют процесс решения задачи» [3, с. 144]. Отсюда следует, что решение задачи разворачивается в форме деятельности человека.

Близкие по смыслу определения задачи даются и в других психологических словарях, в том числе и в Психологическом словаре, выпущенном под редакцией В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. [8]. Однако обращает на себя внимание то, что в последнем словаре понятия «проблема» и «задача» используются как синонимы.

Рассмотренные выше определения позволяют нам конкретизировать понятие задачи, опираясь на психологическое содержание таких понятий, как цель, проблема, ситуация и проблемная ситуация.

Напомним, как определяется цель в психологии. В словаре Вебстера цель рассматривается как «указание направления, по которому надо следовать; то, что нужно осуществить, чего нужно достичь; результат, на получении которого сосредоточены усилия и честолюбие» [10, с. 84]. В работах В. Д. Шадрикова цель деятельности определяется как то, «что должен получить человек в итоге деятельности (определенный продукт, его пере-

мещение в указанный пункт и в определенное время, приведение в рабочее состояние орудий труда... и т. д.» [12, с. 26]. Б. Ф. Ломов определяет цель как опережающее отражение будущего результата деятельности [5, с. 218].

Несомненно, представление о результате, фиксируемом в различной форме, является ведущим и определяющим компонентом задачи. Однако цель в рамках задачи формулируется не абстрактно, а с учетом объективных, внешних требований и учитываемых субъективных возможностей и притязаний человека, то есть с учетом реальной ситуации. В данном случае ситуация рассматривается как система объективных, внешних, социальных факторов и субъективных возможностей, притязаний человека, которые влияют на успешность достижения цели.

Таким образом, когда мы рассматриваем цель в рамках конкретной задачи, то мы имеем в виду, что она так или иначе согласуется с объективными и субъективными факторами ситуации, с объективными и субъективными условиями деятельности.

Главное отличие проблемы от задачи, как следует из проведенного выше анализа, заключается в степени качественной и количественной определенности для человека содержания цели и компонентов ситуации. Проблемность ситуации (проблемная ситуация) и проблемность задачи нарастает по мере увеличения неопределенности содержания цели, содержания представлений человека об объективных и субъективных факторах ее достижения. Поэтому задача – это результат конкретизации проблемы на уровне цели, на уровне представлений об объективных и субъективных условиях ее реализации, на уровне учета их взаимосоответствия.

Важное методологическое значение понятия задачи заключается в том, что ее содержание, как отмечает К. А. Абульханова-Славская, позволяет развеять одно из самых глубоких заблуждений о том, что цель является изначально данным или заданным психологическим образованием, с которого, собственно, и начинается деятельность. Структура задачи дает нам возможность понять следующее: во-первых, цель – это не начало деятельности, а ее эпицентр; во-вторых, содержание цели не имманентно задано личностью, а определяется в том числе ее отношением к объективным и субъективным условиям реализации цели [1, с. 193]. При таком подходе система объективных и субъективных факторов рассматривается, прежде всего, в качестве оснований для выработки адекватной цели

(постановки адекватной задачи), а не только как техническое условия ее реализации.

Таким образом, задачу можно определить как представление о том, что должен получить человек в результате деятельности, которое формируется субъектом на основе учета влияния системы объективных (социальные, экологические требования и возможности) и субъективных (индивидуальные возможности и требования человека) факторов на эффективность ее выполнения. Несколькими уточняя определения, сделанные в психологических словарях, следует отметить, что задача – это цель, качественные и количественные характеристики (параметры) которой соотнесены субъектом со спецификой объективных и субъективных условий ее достижения.

Важно различать индивидуальные и нормативные или социальные задачи. Нормативные задачи задаются человеку извне различными институтами социализации, они рассчитаны на абстрактного субъекта и усредненные условия деятельности [6].

Индивидуальные задачи формулируются человеком самостоятельно, автономно либо на основе нормативных задач, но с учетом его индивидуальных представлений о системе объективных и субъективных факторов ситуации.

Существенный вклад в развитие психологической теории задачи сделан К. А. Абульхановой-Славской [1]. В ее работах дана социально-философская и психологическая характеристика задачи, сформулировано понятие общественной задачи, обосновывается ее роль в организации и регуляции различных форм активности личности.

По мнению К. А. Абульхановой-Славской, общественная задача – это форма организации, ограничения и одновременно актуализации активности личности. «С одной стороны, – отмечает она, – содержание задачи включает социально типичные условия и требования общественно необходимой деятельности, адресованные именно личности, с другой – личность так или иначе относится к задаче, и именно это отношение определяет способ ее включения в решение задачи, а затем способ осуществления и регуляции деятельности» [1, с. 187].

Ценность концепции общественной задачи заключается в том, что она определяет реальные механизмы взаимодействия нормативных и индивидуальных задач, или, говоря более широко, механизмы взаимодействия социальных (экологических) и индивидуальных детерминант активности личности.

Проведенный анализ позволяет нам перейти к характеристике задач, которые решает профессионал.

II

Анализ литературных источников и результатов наших собственных исследований убеждает нас в том, что существует два вида профессиональных задач: задачи профессиональной деятельности и задачи профессионального становления. Дадим краткую характеристику каждого вида задач.

Задачи профессиональной деятельности. Как следует из названия, эти задачи ставятся и решаются в рамках конкретной профессиональной деятельности. В психологии используются два понятия – *трудовая и профессиональная деятельность*, которые часто рассматриваются как синонимы. Однако Г. В. Суходольский [11] справедливо отмечает, что профессиональная деятельность – это вид трудовой деятельности, эффективное выполнение которой возможно только в том случае, если человек обладает определенными профессиональными знаниями, умениями, способностями, если у него сформированы профессиональные мотивы, то есть если он обладает определенным уровнем профессионализма. Как противоположную форму профессиональной деятельности Суходольский выделяет непрофессиональную, то есть любительскую деятельность, которая не требует от человека известного уровня развития профессионально важных качеств.

Б. Г. Ананьев также подчеркивает необходимость разведения понятий трудовой и профессионально-трудовой деятельности [2]. Главными признаками профессиональной деятельности он видит следующие:

– во-первых, она обеспечивает производство, создание не только лично значимой продукции, но и продукции, которая обладает, прежде всего, социально-экономической ценностью (потребительской стоимостью);

– во-вторых, она жестко регламентируется по времени и по способу выполнения, а также по качественным и количественным характеристикам продукта.

Содержание нормативных задач профессиональной деятельности определяется ее социальными и индивидуальными функциями. Выделяются 2 основные группы функций: создание социально значимой продукции (потребительских стоимостей) и удовлетворение материальных, социальных, духовных потребностей субъекта труда. Непрямой, косвенной функцией профес-

сиональной деятельности выступает развитие профессионализма субъекта труда, то есть развитие и формирование ПВК, необходимых для ее эффективного выполнения.

В соответствии с двумя прямыми и одной косвенной функцией выделяется три вида задач профессиональной деятельности, которые решает субъект труда: создание потребительских стоимостей субъекта труда, развитие, а точнее – совершенствование, профессионализма. Однако необходимо подчеркнуть, что только первый вид задач обозначается терминами, соответствующими названию, специфике профессиональной деятельности или профессии: экономические, юридические, психологические, педагогические и другие задачи.

Первый и второй виды задач профессиональной деятельности дифференцируются на подзадачи, которые отражают этапы решения основной задачи и которые связаны с получением промежуточных результатов. Например, задача профессиональной деятельности по созданию потребительских стоимостей делится на следующие подзадачи: формирование, уточнение цели деятельности; формирование плана; реализация цели и плана; контроль за конечными и промежуточными результатами и т. д.

Задача профессиональной деятельности по удовлетворению потребностей включает следующие подзадачи: актуализация своих потребностей, интересов, установок, убеждений, идеалов; проектирование мотивационных параметров желаемой деятельности; выявление параметров реальной деятельности; оценка соответствия реальности ожиданиям и т. д.

Задачи профессионального становления. Главная особенность этого вида задач заключается в том, что они нацелены на формирование, а также развитие личности и деятельности самого профессионала. Ведущим компонентом задачи профессионального становления является представление о целях субъекта труда, которых он должен достичь в ходе профессионализации, с учетом предъявляемых ему социально-профессиональных требований, соотнесенных с собственными возможностями и притязаниями.

Выделяется две группы целей. Во-первых – это цели, ориентированные на формирование новообразования, связанного с изменением профессионально важных качеств субъекта (развитие профессиональных способностей, профессиональной мотивации, формирование профессио-

нальных знаний и умений и т. д.). Во-вторых – это цели, ориентированные на изменение, точнее говоря, на рост или сохранение социально-профессионального статуса.

С учетом специфики целей следует говорить о двух видах задач профессионального становления личности. Это задачи профессионального развития, они определяются спецификой первой группы целей, и задачи карьерного развития, содержание которых определяется второй группой целей.

Окончательный список задач профессионального становления не определен, но можно, в качестве примера, выделить некоторые из них: поиск и выбор профессии, освоение профессиональной деятельности, профессиональная адаптация, преодоление профессиональных кризисов, планирование профессиональной карьеры, ее корректировка и т. д.

Как и задачи профессиональной деятельности, задачи профессионального становления состоят из подзадач, которые, фактически, фиксируют основные этапы ее решения. Например, задача поиска и выбора профессии (оптация) включает следующие подзадачи: изучение и оценка профессиональных возможностей (способностей, знаний, умений); изучение и оценка профессиональных интересов, притязаний и ожиданий; изучение и оценка мира профессий и профессиональных требований; сопоставление параметров «хочу», «могу» и «надо»; выбор на основе результатов анализа группы подходящих профессий и т. д.

Надо признать, что в психологии наиболее четко зафиксированы и описаны лишь задачи первичной оптации подростка. Большинство же задач профессионального становления в лучшем случае описываются фрагментарно или только называются. Многие задачи профессионального становления вообще не фиксируются и не упоминаются. Причем это касается, казалось бы, хорошо изученных этапов профессионального становления, таких как профессиональное обучение, которое осуществляется в разных видах профессиональных образовательных учреждений, поэтому имеет свою психологическую специфику.

Например, практически не изученной остается такая принципиальная проблема профессионального становления личности, как переход от академической стадии обучения в вузе или колледже к стадии формирования системы профессиональной (точнее говоря – учебно-

профессиональной) деятельности. Данная проблема хорошо просматривается в ходе обучения в педагогических образовательных учреждениях.

Как известно, на первых курсах будущий педагог осваивает, прежде всего, ту дисциплину, которую в дальнейшем он должен преподавать в школе. На старших курсах студенты начинают формировать профессионально-педагогическую деятельность, в структуру которой должны быть включены академические знания по предмету, которые определяют содержание учебного процесса. Другими словами, академические знания по физике, истории, биологии и т. д. из предмета познания превращаются в предмет их передачи школьникам соответствующих классов.

Этот переход и превращение академических знаний из предмета познания в средство обучения дается студентам с большим трудом и переживается как микропрофессиональный кризис [7]. Причина таких сложностей видится в том, что предметные знания в рамках педагогической деятельности по закону оперативности должны приобрести иную форму, удобную и понятную для усвоения учениками соответствующих классов. И надо признать, что со студентами должны провести дополнительную работу с привлечением знаний по психологии и методике, чтобы понять, в каком направлении должно осуществляться преобразование академических предметных знаний, чтобы они стали доступными для учеников.

Специфика данной проблемы слабо осознается (по крайней мере, до определенного этапа) студентами как учебно-профессиональная задача, а методистами она не всегда четко формулируется как нормативная задача профессионального становления.

В качестве еще одного примера слабо дифференцируемой проблемы в рамках решения задач профессионального становления можно выделить проблему готовности человека к их решению. Понятия «готовность к труду», «готовность к профессиональной деятельности», то есть готовность к решению задач профессиональной деятельности, достаточно подробно изучены в психологии. Но такие понятия, как «готовность к профессиональному обучению», «готовность к выбору профессии», «готовность к профессиональной адаптации» и т. д., исследованы явно недостаточно. Игнорирование данного типа профессиональных задач существенно влияет на эффективность сопровождения и поддержки профессионала на разных этапах его становления.

В заключение отметим еще один момент, касающийся соотношения и взаимодействия задач профессиональной деятельности и профессионального становления. Одной из причин, почему последние не всегда четко фиксируются психологами, заключается в том, что они являются не чем иным, как средством формирования готовности человека к решению задач профессиональной деятельности. Действительно, выбор профессии, освоение профессии, профессиональная адаптация, планирование карьеры готовят человека к эффективному выполнению профессиональной деятельности и решению соответствующих задач. Такое отношение к данной категории задач является вполне естественным, так как результаты всегда осознаются более четко, чем средства их достижения.

Но здесь возникает следующая теоретическая проблема, имеющая серьезные методические последствия: для решения разных задач профессионального становления и решения задач профессиональной деятельности требуются разные качества. То есть человек может быстро и качественно выбирать профессию, успешно учиться профессионально, но это не гарантирует, что он будет эффективно решать задачи профессиональной деятельности, эффективно трудиться по выбранной профессии. Эта проблема хорошо известна. Вопрос в другом – как ее решать?

С позиций развиваемого в настоящей статье подхода данная методическая проблема может быть решена только в том случае, если, во-первых, будут четко дифференцироваться качества человека, необходимые для решения различных задач, а во-вторых, если в рамках решения конкретных задач профессионального становления будут формироваться качества, необходимые для решения задач профессиональной деятельности.

Необходимость такого подхода хорошо просматривается, например, на материале профессионального обучения: оно обеспечивает формирование эффективной готовности к профессиональной деятельности только в том случае, если решение студентами учебных задач обеспечивает преобразование учебно важных качеств в профессионально важные. Это не означает, что профессионально важные качества должны нивелировать учебно важные. Последние должны быть отдифференцированы и архивированы в структуре профессионального опыта, причем в такой форме, которая позволяла бы субъекту их быстро

актуализировать при возникновении учебных задач профессионального становления.

III

Подводя итоги обсуждения заявленной проблемы, обозначим основные выводы и основные следствия, которые вытекают из приведенного анализа.

1. Задача, в качестве психологического понятия, может быть определена как представление о том, что должен получить человек в результате деятельности, которое формируется субъектом на основе учета влияния системы объективных (социальные, экологические требования и возможности) и субъективных (индивидуальные возможности и требования человека) факторов на эффективность ее выполнения. Психологическая структура задачи указывает на следующее: во-первых, цель – это не начало деятельности, а ее эпицентр; во-вторых, содержание цели не имманентно задано, а определяется личностью на основе анализа и оценки объективных и субъективных условий ее реализации.

2. Выделяется два вида профессиональных задач: задачи профессиональной деятельности и задачи профессионального становления личности. Первый вид задач ориентирован на создание социально значимой продукции (потребительских стоимостей), а второй – на воспроизводство и развитие самого субъекта труда. Задачи профессиональной деятельности обозначаются терминами, которые соответствуют названию профессии. В соответствии с этим принципом выделяют политические, экономические, юридические, педагогические и другие задачи. К числу задач профессионального становления относятся поиск и выбор профессии, освоение профессиональной деятельности, первичная и вторичная профессиональная адаптация, планирование и реализация карьеры и т. д. Они связаны с основными этапами профессионального становления личности.

3. Задачи профессионального становления и профессиональной деятельности соотносятся между собой как процесс и результат. Это означает, что решение задач профессионального становления является основой и предпосылкой для решения задач профессиональной деятельности. Говоря иначе, решение первой группы задач обеспечивает готовность человека к выполнению второй группы задач, то есть формирует или должно формировать готовность человека к эффективному выполнению профессиональной деятельности. Однако успешность решения задач

профессионального становления не гарантирует высокой производительности и качества профессиональной деятельности, так как эффективность решения обоих видов профессиональных задач зависит от разных профессионально ценных качеств человека.

4. Следует различать нормативные и индивидуальные профессиональные задачи. Нормативные задачи задаются человеку извне представителями различных институтов профессиональной социализации, они рассчитаны на абстрактного субъекта и усредненные условия деятельности. Индивидуальные задачи человеком формулирует самостоятельно, но при этом он может опираться на содержание предлагаемых нормативных профессиональных задач либо действовать автономно и независимо от них. Но в любом случае постановка индивидуальных задач осуществляется человеком с учетом собственных индивидуальных представлений о системе объективных и субъективных факторов ситуации.

Сформулируем некоторые следствия, которые вытекают из содержания сделанных выводов:

– Многообразие профессиональных задач является основанием для выделения различных видов профессиональной активности субъекта труда, не сводимых к профессиональной деятельности, название которых определяется содержанием задач профессионального становления: выбор профессии, профессиональная адаптация, преодоление профессиональной стагнации, планирование профессиональной карьеры и т. д.

– Учитывая специфику компетентностного подхода, профессиональные задачи следует определить и рассматривать как профессиональные компетенции, а качества и свойства индивида (ПВК), которые влияют на эффективность их реализации, – как виды профессиональной компетентности. В связи с этим следует говорить о профессиональной компетентности в области решения задач профессиональной деятельности и в области решения задач профессионального становления личности.

– Очевидное несоответствие различных видов профессиональной компетентности указывает на то, что в ходе профессиональной подготовки специалистов необходимо не только четко дифференцировать все многообразие различных профессиональных задач (профессиональных компетенций), но и обеспечивать целенаправленное формирование соответствующих видов профессиональной компетентности. Это означает,

что в процессе профессионального сопровождения и образования следует формировать готовность индивида и к выполнению профессиональной деятельности, и к решению различных задач профессионального становления.

Библиографический список

1. Арбульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности [Текст] / К. А. Арбульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 246 с.
2. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – М. : Наука, 1977. – 380 с.
3. Большой психологический словарь [Текст] / под ред. Б. Г. Мещерякова, акад. В. П. Зинченко. – М. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 520 с.
4. Краткий психологический словарь [Текст] / под ред. Л. А. Карпенко, А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростов н/Д. : ФЕНИКС, 1998. – 340 с.
5. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
6. Поваренков, Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации (понятие цель профессионализации) [Текст] / Ю. П. Поваренков // Способности и деятельность. – Ярославль, 1989. – С. 67–84.
7. Поваренков, Ю. П. Психологический анализ профессионального становления учителя на стадии обучения в педвузе [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 1998. – № 1. – С. 20–24.
8. Психологический словарь [Текст] / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. – М. : Педагогика, 1983. – 448 с.
9. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. – М. : ГУПИ, 1946. – 704 с.
10. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – М. : Наука, 1979. – 75 с.
11. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности [Текст] / Г. В. Суходольский. – Л. : ЛГУ, 1987. – 159 с.
12. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В. Д. Шадриков. – М. : Логос, 2007. – 192 с.
13. Super D. E. Vocation development. – N. Y., 1957. – 340 с.

Bibliograficheskiy spisok

1. Arbul'hanova-Slavskaja, K. A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti [Tekst] / K. A. Arbul'hanova-Slavskaja. – M. : Nauka, 1980. – 246 s.
2. Anan'ev, B. G. O problemah sovremennogo chelovekoznanija [Tekst] / B. G. Anan'ev. – M. : Nauka, 1977. – 380 s.

3. Bol'shoj psihologičeskij slovar' [Tekst] / pod red. B. G. Meshherjakova, akad. V. P. Zinchenko. – M. : Prajm-EVROZNAK, 2003. – 520 s.
4. Kratkij psihologičeskij slovar' [Tekst] / pod red. L. A. Karpenko, A. V. Petrovskogo, M. G. Jaroshevskogo. – Rostov n/D. : FENIKS, 1998. – 340 s.
5. Lomov, B. F. Metodologičeskie i teoretičeskie problemy psihologii [Tekst] / B. F. Lomov. – M. : Nauka, 1984. – 444 s.
6. Povarenkov, Ju. P. Psihologičeskij analiz processa professionalizacii (ponjatie cel' professionalizacii) [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Sposobnosti i dejatel'nost'. – Jaroslavl', 1989. – S. 67–84.
7. Povarenkov, Ju. P. Psihologičeskij analiz profesional'nogo stanovlenija učitelja na stadii obučenija v pedvuze [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. – 1998. – № 1. – S. 20–24.
8. Psihologičeskij slovar' [Tekst] / pod. red. V. V. Davydova, A. V. Zaporozhca, B. F. Lomova i dr. – M. : Pedagogika, 1983. – 448 s.
9. Rubinshtejn, S. L. Osnovy obshhej psihologii [Tekst] / S. L. Rubinshtejn. – M. : GUPI, 1946. – 704 s.
10. Sel'e, G. Stress bez distressa [Tekst] / G. Sel'e. – M. : Nauka, 1979. – 75 s.
11. Suhodol'skij, G. V. Osnovy psihologičeskoj teorij dejatel'nosti [Tekst] / G. V. Suhodol'skij. – L.: LGU, 1987. – 159 s.
12. Shadrikov, V. D. Problemy sistemogeneza profesional'noj dejatel'nosti [Tekst] / V. D. Shadrikov. – M. : Logos, 2007. – 192 s.
13. Super D. E. Vocation development. – N. Y., 1957. – 340 s.