

Ю. П. Поваренков

Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта РГНФ № 15–06–10290
«Системогенетическая концепция профессионального становления и сопровождения личности на современном этапе социально-экономического развития общества»

В статье проанализированы различные виды периодизации профессионального и карьерного развития личности, включая онтогенетические, профессионалогенетические и смешанные. Показаны их слабые и сильные стороны с точки зрения решения теоретических и прикладных задач. Отмечено, что по способу детерминации профессионализация – гетерархический процесс. Поэтому наиболее перспективным направлением является разработка периодизации, которая учитывает структурно-уровневый характер профессионализации. В статье обсуждается один из вариантов такой периодизации, которая состоит из трех пересекающихся субпериодизаций: трудового пути, профессионального пути и решения профессиональных задач. Обозначены стадии, периоды и фазы каждой субпериодизации, описаны формальные и содержательные основания для их квантификации. Отмечена их иерархическая и гетерархическая взаимосвязь. Показано, что структурно-уровневая периодизация более точно отражает реальные закономерности профессионализации и тем самым обеспечивает более эффективное решение всего многообразия практических задач сопровождения профессионала на разных стадиях его развития.

Ключевые слова: периодизация, профессионалогенез, формальные и содержательные основания периодизации, структурно-уровневый подход, профессиональный путь, трудовой путь.

Yu. P. Povarionkov

Structural-Level Approach to Periodization of the Personality's Professional Formation

The article analyzes different types of division into periods of the professional and career development of the individual, including ontogenetic, professional genetic, and mixed. The author shows their strengths and weaknesses when solving theoretical and practical professional tasks. The author notes that the most promising direction is the development of division into periods, which takes into account the structural-level nature of professionalization. The article discusses one of the variants of such division into periods. It consists of subdivision into periods of labour way, professional ways and solutions of professional problems. This article describes the formal and substantive basis for quantification of subdivision into periods. The author observes their hierarchical and heterarchical relationship. The author shows that structural-level solution provides improved division into periods of the various tasks of professional support at different stages of its development

Keywords: division into periods, professional development, formal and substantive grounds of division into periods, structural-level approach, professional way, labour way.

Одной из наиболее значимых и актуальных проблем психологии профессионального становления личности остается проблема периодизации.

Ее теоретическая значимость заключается в том, что периодизация позволяет систематизировать и обобщить многочисленные эмпирические факты и частные закономерности, выстроить их в единой системе координат. А это, в свою очередь, является концептуальной основой для того, чтобы представить исследуемый процесс в целом как динамическую систему, что, в конечном счете, обеспечивает более глубокое проникновение в психологическую сущность профессионализации, более точное планирование перспективных направлений ее дальнейшего исследования.

Практическая значимость заявленной проблемы видится в том, что адекватная концепция периоди-

зации определяет методологические основания для разработки эффективной программы сопровождения субъекта труда на разных стадиях профессионализации и для выработки адекватных методических средств по ее диагностике, оценке и оптимизации.

Следствием высокой значимости проблемы является то, что в психологии профессионализации сложилось достаточно много различных концепций периодизации. Однако, как показано в ряде наших работ [4, 6, 7], эти концепции лишь в определенных пределах отражают реальные закономерности профессионализации личности. Вместе с тем они либо противопоставляются, либо дублируют друг друга, а чаще всего, абсолютизируют отдельные стороны и уровни профессионализации, за что подвергаются жесткой критике со стороны как теоретиков, так и

практиков. В связи с этим разработка адекватной периодизации профессионального становления личности остается одной из наиболее актуальных проблем психологии профессионального становления и реализации личности. В нашей статье, как следует из ее названия, обсуждается структурно-уровневый подход к решению данной проблемы как один из наиболее перспективных на данном этапе разработки психологической теории профессионализации личности.

1

Прежде чем обозначить основные положения нашего подхода к разработке периодизации профессионального становления и реализации личности, необходимо систематизировать различные виды и типы периодизаций, которые представлены в литературе. В статье [4] мы уже предпринимали такую попытку анализа и классификации периодизаций, однако использованные при этом основания требуют уточнения.

Напомним, что в психологических словарях определение понятия периодизации отсутствует, а в энциклопедическом словаре она определяется как «деление процессов развития на основные, качественно отличающиеся друг от друга периоды в соответствии с объективными закономерностями природы и общества» [10, с. 825]. Из данного определения следует, что в основе создания любой концепции периодизации лежит решение двух ведущих проблем: определение оснований для разбиения процесса развития на этапы и обоснование качественной специфики данных этапов.

При разработке периодизаций профессионализации используются содержательные и формальные основания для выделения этапов (периодов, стадий и т. д.) развития. К первым относятся качественные изменения (новообразования), характерные для каждого этапа. Ко вторым, то есть формальным, основаниям относится длительность исследуемого процесса, время начала и завершения этапа профессионализации, то есть временные показатели. В зависимости от цели исследования длительность этапов измеряется в неделях, месяцах, семестрах, годах и т. д. Учитывая сказанное, в процессе классификации существующих в психологии концепций периодизации будем использовать одновременно и содержательные, и формальные основания.

С точки зрения содержательных оснований выделяется два типа периодизаций: карьерного развития и профессионального развития.

В рамках периодизаций карьерного развития субъекта труда основное внимание уделяется статусным изменениям в его профессиональном становлении и реализации. А в концепциях профессионального развития в качестве ведущих оснований

для периодизации рассматриваются формирование и изменение профессионально важных качеств субъекта труда: профессионального опыта, профессиональной направленности, профессионального самосознания, профессиональных способностей и т. д.

По формальным или временным основаниям можно выделить 4 типа периодизаций: онтогенетические, профессионалогенетические, качественные и смешанные.

Особенностью онтогенетических периодизаций является то, что в них в качестве временного (формального) фактора выделения этапов используется хронологический возраст субъекта труда.

Этих периодизаций достаточно много, а первая была разработана классиком целостного подхода к исследованию профессионализации Д. Сьюпером [12] в рамках его психологической теории «профессиональной зрелости».

Профессионалогенетических периодизаций меньше, и их главной особенностью является то, что в качестве временного (формального) основания для периодизации используется профессиональный возраст человека, то есть профессиональный стаж самостоятельной работы в рамках выбранной профессии.

В группе качественных периодизаций временной фактор как формальное основание периодизации вообще не учитывается. Таких периодизаций немного, и они слабо представлены в отечественной и зарубежной психологии. К этой группе периодизаций можно отнести так называемые статусные периодизации. В рамках данных периодизаций традиционно выделяются следующие стадии-статусы профессионализации: оптант, ученик, адаптант, специалист, мастер, наставник и т. д.

В группе смешанных периодизаций используется сочетание возрастных, качественных и иные основания для построения периодизации.

Подробная характеристика, анализ сильных и слабых сторон, выделенных типов и видов периодизации представлен в наших статьях [6, 7]. Их анализ показывает, что большинство периодизаций профессионального и карьерного развития относятся к группе профессионалогенетических и онтогенетических. И это не случайно, поскольку психология профессионального становления формировалась, прежде всего, на стыке психологии труда и психологии развития, ориентация на которые и определяла специфику данных периодизаций. Так, профессионалогенетические периодизации разрабатывались психологами, которые преимущественно ориентировались на методологию психологии труда, а онтогенетические периодизации, в свою очередь, опираются, в основном, на теоретические положения психологии развития.

Однако проблема заключается не в методологических основах периодизаций, а в том, что они прямо или косвенно противопоставляются между собой в попытке доказать, какая из них является наиболее «правильной», какая из них более точно описывает и объясняет психологические закономерности профессионализации личности. Надо признать, что в наших исследованиях мы также придерживались логики своего рода «антагонистического» подхода к анализу периодизаций профессионализации, в частности доказывали преимущество профессионалогенетических периодизаций [6].

Последующий, более глубокий и содержательный анализ разных подходов к проблеме профессионализации и разработке ее периодизации убедил нас в том, что их нельзя противопоставлять, поскольку они отражают и описывают разные аспекты или уровни профессионализации. Таким образом, актуальным стал структурно-уровневый подход к анализу профессионализации, который позволяет учесть гетерархичность детерминации профессионального становления и реализации личности. Именно данный подход лег в основу разработки структурно-уровневой периодизации профессионализации, о которой пойдет речь в настоящей статье.

Напомним, что структурно-уровневый анализ – это методический прием исследования, который предполагает решение следующих концептуальных задач: выделение уровней или слоев функционирования изучаемых процессов и явлений, характеристика специфики структурной организации на каждом уровне, прослеживание межуровневых взаимосвязей.

В наших статьях дана подробная характеристика основных положений структурно-уровневого подхода к анализу профессионализации [5, 8]. С позиций данного подхода процесс становления и реализации профессионала следует рассматривать как многоуровневый процесс. Нами было выделено 3 базовых уровня анализа профессионализации, которые в соответствии с системной методологией обозначены как суперсистемный, системный и субсистемный. Дадим краткую характеристику каждому из них (более подробно см. [8]).

2

Суперсистемный уровень профессионализации. На данном уровне анализа профессиональное становление рассматривается как часть жизненного пути личности. В зависимости от авторского подхода данный этап жизненного пути может называться трудовым путем, профессиональной судьбой, трудовой биографией, профессиональным путем, профессиональным циклом, профессиональ-

ной карьерой и т. д. Наиболее точное, на наш взгляд, название – трудовой путь.

Данный уровень анализа традиционно разрабатывается в психологии развития и психологии жизненного пути. При таком подходе жизненный путь делится на 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудовой. В различных возрастных периодизациях данные этапы достаточно четко фиксируются во временном плане.

Дотрудовой этап жизненного пути рассматривается в качестве подготовки человека к трудовой жизни. Завершается он формированием готовности к труду (но не к профессиональной деятельности!). Качественные и количественные характеристики готовности к труду определяют успешность и быстроту вхождения человека в трудовой этап. Традиционно считается, что трудовой путь человека начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом человека на пенсию.

В связи с этим важно подчеркнуть, что профессиональный путь начинается не с поиска и выбора профессии, а с принятия профессионализации как одного из возможных, а может быть, и основных, способов самореализации, самоутверждения и саморазвития личности. Если такое принятие профессионализации происходит на уровне сознания, то оно обычно фиксируется человеком в известных словесных формированиях типа «чтобы нормально жить, человек должен трудиться» или «все работают, и я должен работать» и т. д. Возможны и более тонкие психологические формулировки, но в любом случае они изначально затрагивают не содержание конкретной профессии, а именно профессионализацию в целом как компонент жизненного пути.

На данном уровне анализа используются такие понятия, как трудолюбие, трудоспособность, готовность к труду, общетрудовые навыки и т. д. В качестве единиц временного измерения трудового пути используются хронологический возраст человека, а также один из показателей профессионального возраста, который называется общетрудовым стажем субъекта труда. Поскольку трудовой путь тесно пересекается с онтогенетическим развитием человека, то для его измерения может быть использовано соотношение хронологического и профессионального возраста.

Системный уровень профессионализации. На данном уровне психологического анализа изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Понятийный аппарат, применяемый для изучения профессионализации на системном уровне, отличается от того, который используется в ходе исследования трудового пути. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д. Тем самым подчеркивается специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Система профессиональной деятельности на данном уровне анализа рассматривается как главный ориентир профессионализации и проявляется в следующем. Во-первых, она выступает как нормативная цель профессионального развития, параметрами которой являются нормативные характеристики деятельности, которые задаются соответствующими требованиями и принимаются субъектом труда. Сюда относятся способ деятельности, показатели качества, производительности и надежности и т. д.

Во-вторых, эффективность (продуктивность, успешность и т. д.) профессиональной деятельности выступает критерием для оценки успешности профессионального становления в целом, правильности сделанного профессионального выбора и т. д. Если человек получает от деятельности то, что он хотел получить, если его ожидания и реальность совпадают, то он может принять решение о том, что его профессиональное становление и реализация осуществляются в нужном направлении. И наоборот, если он не удовлетворен деятельностью, то его оценки успешности карьерного и профессионального развития снижаются и включаются механизмы коррекции профессионального становления.

Профессиональное развитие человека в рамках конкретной специальности и профессии является частью трудового пути, но может с ним определенным образом совпадать. Это происходит тогда, когда его трудовой путь связан с одной профессией, специальностью или одним местом работы. Если человек меняет профессии и специальности, то трудовой путь будет состоять из нескольких профессиональных циклов, о чем мы уже говорили в наших работах.

Ведущим временным параметром измерения профессионального развития человека в рамках конкретной профессии является его профессиональный возраст. Но используется и другой показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т. д.). Применяются также показатели соотношения общетрудо-

вого и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т. д.

Субсистемный уровень анализа. На данном уровне психологического анализа профессиональное становление и реализация личности изучаются в процессе решения субъектом труда отдельных задач профессионализации. Как было показано выше, индивидуальные и нормативные задачи профессионализации определенным образом соотносятся с отдельными стадиями профессионального цикла и трудового пути. Исходя из этого, субсистемный уровень анализа ориентирован на дальнейшую конкретизацию и уточнение психологических закономерностей профессионализации личности.

Как показывают наши исследования, задачи профессионального становления доводятся до человека в форме нормативных (общественных) задач или формулируются самостоятельно, в том числе и на основе нормативных. В любом случае решение задач профессионального становления начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для достижения желаемого результата, например, «выбрать будущую профессию». Если этих ресурсов достаточно, то человек решает поставленную задачу. Об этом он судит по степени соответствия его представлений о результате решения (цели) реально полученному результату. Важную роль в такой оценке играет не только степень соответствия цели и результата решения, но и уровень притязаний человека.

Следует обратить внимание на то, что мы описали процесс самостоятельной постановки и решения субъектом труда задачи профессионального становления. Несколько иначе данный процесс разворачивается в случае внешней поддержки субъекта труда со стороны преподавателя, инструктора, наставника или профессионального консультанта.

Понятийный аппарат, используемый для анализа решения каждой профессиональной задачи, соответствует ее содержанию. Например, для анализа решения задач профессионального обучения характерно использование следующих понятий: учебно-важные качества, учебно-профессиональная деятельность, профессиональная обученность и обучаемость, учебная мотивация, готовность к профессиональной деятельности и т. д. При анализе решения оптационных задач используются такие понятия, как готовность к выбору профессии, профессиональные интересы, профессиональная пригодность, профессиональные пробы, профессиональная направленность и т. д.

Временные параметры, используемые на субсистемном уровне анализа профессионализации, спе-

цифичны и соответствуют содержанию решаемой профессиональной задачи. Так, в рамках анализа микроцикла профессиональной подготовки используются такие единицы профессионального возраста, как курс, семестр, а в рамках изучения самостоятельной профессиональной деятельности – общий трудовой стаж и профессиональный стаж.

3

Выделенные уровни анализа профессионализации позволяют нам обозначить и три вида периодизаций профессионального становления и реализации личности. Рассмотрим каждую из них.

1. Периодизация трудового пути. Обобщая периодизации жизненного пути личности, предложенные Ш. Бюллер и Э. Эриксоном, Д. Сьюпер [12] предложил следующую периодизацию трудового пути человека, которая включает 5 базовых стадий.

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет), которая делится на фазы фантазии (4–10 лет: доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии); интересов (11–12 лет: формируются профессионально значимые предпочтения); способностей (13–14 лет: апробируются индивидуальные способности, проявляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании). 2. Стадия исследования (15–24 года), когда индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности. 3. Стадия консолидации (25–44 года) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию. 4. Стадия сохранения (45–64 года), в рамках которой профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного поля. 5. Стадия спада (с 65 лет), когда происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

Формальным основанием для данной периодизации является хронологический возраст человека, следовательно, при ее разработке психологи опираются на онтогенетический подход к анализу профессионализации. Для каждой стадии характерна своя социально-профессиональная ситуация развития, которая изменяется и перестраивается по мере взросления и старения человека. Данная ситуация воспринимается человеком как нормативная задача, в зависимости от возраста они формулируются следующим образом: выявить свои интересы и способности, обозначить возможные сферы их реализации, опробовать их в различных ситуациях, самореализоваться или достичь желаемого результата в рамках выбранной сферы деятельности и т. д.

Нетрудно заметить, что в рамках данного подхода онтогенетическая периодизация описывает процессы становления, реализации и старения субъекта труда. Говоря другими словами, она описывает, во-первых, рост, достижение пика, стабилизацию и снижение трудовых ресурсов и возможностей человека, а во-вторых, изменение отношения к труду как специфической форме самореализации личности. Данная периодизация описывает жизненный цикл субъекта труда.

2. Периодизация профессионального пути.

Для описания профессионального пути используется профессионалогенетическая периодизация, которая имеет инвариантную структуру и состоит из некоторой последовательности этапов. Этапы (назовем их периодами) отражают динамику становления, реализации и старения субъекта конкретной профессиональной деятельности (учитель, руководитель, слесарь, оператор и т. д.) и соотносены с решением нормативных задач становления профессионала. Один из вариантов такой периодизации представлен ниже:

1 период. Профессиональная оптация; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.

2 период. Профессиональная подготовка; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

3 период. Самореализация и самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности; решаемые задачи: достижение оптимального для работника пика профессиональной продуктивности.

4 период. Профессиональное сохранение; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 период. Выбор направления дальнейшей профессионализации; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследован 1 период профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 период, слабо исследован 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 периоды. А именно эти периоды имеют важное значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных циклов.

Данная периодизация, как следует из проведенного выше анализа, описывает, во-первых, реальные закономерности развития и реализации профессиональных возможностей человека, которые

связаны с осуществлением конкретного вида профессиональной деятельности в рамках конкретной профессии, специальности, должности, а во-вторых, – изменение отношения человека к содержанию, условиям выполняемой профессиональной деятельности, к себе как профессионалу.

Данная периодизация описывает жизненный цикл субъекта профессиональной деятельности.

3. Периодизация профессионального развития в процессе решения профессиональных задач. Проведенные нами эмпирические исследования [1, 2, 3] показывают, что решение любой профессиональной задачи осуществляется в соответствии со структурой поведенческого акта, описанного К. Прибрамом [9], который схематически представляется следующим образом: Т-О-Т-Е (проба – операция – проба – результат).

В ходе решения профессиональных задач данная схема конкретизируется и наполняется специфическим содержанием, отражающим специфику профессионального становления и реализации личности.

В любом случае решение задач профессионального становления начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для достижения желаемого результата, например, «выбрать будущую профессию» (проба, тест). Если этих ресурсов достаточно, то с первой попытки человек решает поставленную задачу (результат). Об этом он судит по степени соответствия его представлений о результате решения (цели) реально полученному результату. Важную роль в такой оценке играет не только степень соответствия цели и результата решения, но и уровень притязаний человека.

Чаще всего имеющихся у человека ресурсов бывает недостаточно, поэтому субъект приступает к выработке адекватных новой профессиональной задаче средств ее решения. Первоначально человек «включает» механизмы саморегуляции, которые позволяют активизировать и оптимизировать необходимые для решения задачи ресурсы, в том числе – и выявить некоторые скрытые резервы субъекта труда. Если саморегуляционные процессы обеспечивают выведение ресурсных возможностей человека на необходимый уровень, то стоящая перед человеком задача решается. Если – нет, человек переходит к следующему этапу решения задачи. Он заключается в том, что человек включает механизмы качественной и количественной перестройки своих ресурсных возможностей через научение и развитие.

В ходе научения и развития ресурсные возможности человека доводятся до уровня необходимого и достаточного для решения поставленной перед ним задачи. Благодаря этому осуществляется реше-

ние соответствующей профессиональной задачи, в полном соответствии с заданными количественными и качественными критериями. Затем человек переходит к следующему этапу решения, на котором происходит свертывание сформированных средств решения задачи, их структурная утилизация и включение в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда. Завершается процесс решения тем, что происходит актуализация готовности субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи.

Принимая во внимание, что решение профессиональной задачи разворачивается как процесс взаимодействия проб, операций и самоконтроля за успешностью решения, можно выделить следующие фазы данного процесса:

1. Попытка решить задачу с использованием имеющихся ресурсов.
2. При отрицательном результате осуществляется оптимизация имеющихся ресурсов.
3. Попытка решить задачу с использованием оптимизированных ресурсов.
4. При отрицательном результате осуществляется формирование новых ресурсов, адекватных решаемой задаче.
5. Попытка решить задачу с использованием новых ресурсов.

В случае отрицательного результата 2 и 4 фазы могут повторяться неоднократно и в разных сочетаниях, вплоть до полного отказа от решения. В случае положительного результата выработанные ресурсы сохраняются и архивируются, чтобы актуализироваться человеком в случае возникновения задач подобного типа.

Завершая обсуждение заявленной проблемы, обозначим некоторые итоги, которые скорее обозначают, чем констатируют некоторые принципы построения структурно-уровневой периодизации профессионального становления и реализации личности.

Резюме

Проведенный анализ свидетельствует, что адекватная периодизация профессионального становления и реализации личности должна отражать структурно-уровневый характер данного процесса, специфику каждого уровня профессионализации и реальные взаимосвязи между ними. Говоря другими словами, периодизация профессионализации, отвечающая требованиям и теоретиков, и практиков, должна быть структурно-уровневой, то есть учитывать все многообразие различных аспектов профессионального и карьерного развития личности.

Выявленная структура профессионализации свидетельствует о том, что структурно-уровневая

периодизация профессионального и карьерного развития должна объединять и синтезировать три типа периодизаций: периодизации трудового пути, профессионального пути, решения профессиональных и метапрофессиональных задач. Данные субпериодизации, образуя целостную периодизацию, отражают различные уровни профессионализации личности и, следовательно, будут отличаться между собой и по формальным, и по содержательным показателям, включая основания для выделения стадий, периодов и фаз.

Три выделенных типа субпериодизаций раскрывают различные, но тесно связанные между собой механизмы профессионализации личности, поэтому не должны нарушать целостности данного процесса как динамической системы. Из сказанного следует, что между тремя типами субпериодизаций должны быть установлены взаимосвязи, которые соответствуют реальным механизмам взаимодействия трех уровней профессионального становления личности как целостного процесса.

Отношения между субпериодизациями внутри целостной периодизации должны выстраиваться как по иерархическим, так и по гетерархическим основаниям, а также учитывать все многообразие других типов взаимосвязей, которые существуют между разными уровнями профессионализации.

В рамках структурно-уровневой периодизации необходимо учитывать цикличность профессионального становления и реализации личности, а также – соотношение моно- и полицикличности профессионализации, которые проявляются на разных уровнях ее психологического анализа. Их существование отражает естественную противоречивость процесса профессионализации и многообразие психологических закономерностей, лежащих в его основе.

В рамках структурно-уровневой периодизации необходимо отразить 2 стороны профессионального становления личности – карьерное и профессиональное развитие. Необходимо показать реальные взаимосвязи между ними, а также обозначить их относительную автономность, которая может, при определенных условиях, стать и абсолютной. Следует ожидать, что в каждой субпериодизации соотношения карьерного и профессионального развития будут приобретать специфические формы.

В заключение отметим, что в настоящей статье мы лишь наметили перспективы разработки структурно-уровневой периодизации профессионализации и обозначили три частных субпериодизации, которые она включает и из которых состоит. Однако в статье не рассмотрены важные вопросы их взаимодействия и интеграции в рамках целостной структурно-уровневой периодизации, что является принципиальным моментом в ее понимании как

динамической системы. Эти вопросы будут обсуждаться в следующих статьях, посвященных данной проблеме.

Библиографический список

1. Кузнецова, И. В. Профессиональное развитие студентов педагогического вуза [Текст] / И. В. Кузнецова, Ю. П. Поваренков. – Сыктывкар : Коми гос. пед. институт, 2003. – 110 с.
2. 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.
3. Поваренков, Ю. П. Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский психологический вестник. – 2005. – № 16. – С. 10–15.
4. Поваренков, Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2014. – Т. 2. – № 3. – С. 200–205.
5. Поваренков, Ю. П. Структурно-уровневый подход к психологическому анализу профессионализации личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. – Ярославль : Канцлер, 2015. – С. 122–125.
6. Поваренков, Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход [Текст] / Ю. П. Поваренков // Вестник Ярославского гос. университета им. П. Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». – 2015. – № 4 (34). – С. 89–93.
7. Поваренков, Ю. П. Соотношение полицикличности и моноцикличности профессионального становления [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 5. – С. 205–210.
8. Поваренков, Ю. П. Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности [Текст] / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 4. – С. 124–131.
9. Прибрам К. Х. Языки мозга [Текст] / К. Х. Прибрам. – М. : Прогресс, 1975. – 465 с.
10. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров [Текст]. – 4-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1986. – 1600 с.
11. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Текст] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.
12. Super, D. E The psychology of career [Текст] / D. E. Super. – N. Y. : Harper&Brothers, 1957. – 400 с.

Bibliograficheskij spisok

1. Kuznecova, I. V. Professional'noe razvitie studentov pedagogicheskogo vuza [Tekst] / I. V. Kuznecova, Ju.

P. Povarenkov. – Syktyvkar : Komi gos. ped. institut, 2003. – 110 s.

2. Povarenkov, Ju. P. Psihologicheskij analiz professional'nogo stanovlenija uchitelja na stadii obuchenija v pedvuze [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 1998. – № 1. – S. 20–24.

3. Povarenkov, Ju. P. Sistemogeneticheskij analiz professional'nogo samoopredelenija lichnosti [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. – 2005. – № 16. – S. 10–15.

4. Povarenkov, Ju. P. Periodizacija professional'nogo stanovlenija lichnosti: analiz otechestvennyh i zarubezhnyh podhodov [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2014. – T. 2. – № 3. – S. 200–205.

5. Povarenkov, Ju. P. Strukturno-urovnevyy podhod k psihologicheskomu analizu professionalizacii lichnosti [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Sistemogenez uchebnoj i professional'noj dejatel'nosti. – Jaroslavl' : Kancler, 2015. – S. 122–125.

6. Povarenkov, Ju. P. Periodizacija professional'nogo stanovlenija lichnosti: policiklicheskij podhod [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Vestnik Jaroslavskogo gos. universiteta im. P. G. Demidova. Serija «Gumanitarnye nauki». – 2015. – № 4 (34). – S. 89–93

7. Povarenkov, Ju. P. Sootnoshenie policiklichnosti i monociklichnosti professional'nogo stanovlenija [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2016. – № 5. – S. 205–210.

8. Povarenkov, Ju. P. Utochnenie psihologicheskogo sodержaniya urovnej professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti [Tekst] / Ju. P. Povarenkov // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2016. – № 4. – S. 124–131.

9. Pribram K. H. Jazyki mozga [Tekst] / K. H. Pribram. – M. : Progress, 1975. – 465 s.

10. Sovetskij jenciklopedicheskij slovar' / gl. red. A. M. Prohorov [Tekst]. – 4-e izd. – M. : Sov. jenciklopedija, 1986. – 1600 s.

11. Hall, D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond [Tekst] / D. T. Hall, P. H. Mirvis // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

12. Super, D. E The psychology of career [Tekst] / D. E. Super. – N. Y. : Harper&Brothers, 1957. – 400 s.

Reference List

1. Kuznetsova I. V. Professional development of students of pedagogical higher education institution. – Syktyvkar : State Komi pedagogical institute, 2003. – 110 p.

2. Povarenkov Yu. P. The psychological analysis of the teacher's professional formation at training stage in pedagogical University // Jaroslavl pedagogical bulletin. – 1998. – № 1. – P. 20–24.

3. Povarenkov Yu. P. Systemogenetic analysis of the personality's professional self-determination // Jaroslavl psychological bulletin. – 2005. – № 16. – P. 10–15.

4. Povarenkov Yu. P. Periodization of the personality's professional formation: analysis of national and foreign approaches // Jaroslavl pedagogical bulletin. – 2014. – V. 2. – № 3. – P. 200–205.

5. Povarenkov Yu. P. Structural and level approach to the psychological analysis of the personality's professionalizing // Systemogenesis of educational and professional activity. – Jaroslavl : Kantsler, 2015. – P. 122–125.

6. Povarenkov Yu. P. Periodization of the personality's professional formation: polycyclic approach // the Bulletin of Jaroslavl state university named after P. G. Demidov. Humanities series. – 2015. – № 4 (34). – P. 89–93

7. Povarenkov Yu. P. Ration of polycycling and monocycling of professional formation // Jaroslavl pedagogical bulletin. – 2016. – № 5. – P. 205–210.

8. Povarenkov Yu. P. Specification of psychological support of levels of professional formation and realization of the personality / Jaroslavl pedagogical bulletin. – 2016. – № 4. – P. 124–131.

9. Pribram K. H. Languages of brain. – M. : Progress, 1975. – 465 p.

10. Soviet encyclopedic dictionary / editor-in-chief A. M. Prokhorov. – 4th edition. – M. : Sov. encyclopedia, 1986. – 1600 p.

11. Hall D. T. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – V. 35. – P. 64–75.

12. Super D. E The psychology of career. – N. Y. : Harper&Brothers, 1957. – 400 p.