

УДК 159.9

*Ю.П. Поварёнков***СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «КАРЬЕРА ПРОФЕССИОНАЛА» И «СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛА»¹**

В статье проанализированы различные подходы к определению понятий «становление профессионала» и «карьера профессионала». Дано авторское определение понятия «карьера профессионала». Определена специфика двух концепций профессионализации, опирающихся на данные понятия. Показано, что концепция «становления профессионала» реализует адапционную модель детерминации, в которой ведущая роль отводится внешним, социально-экономическим факторам и активности организаторов профессиональной социализации. Установлено, что в рамках концепции «карьеры профессионала» ведущую роль в структуре детерминации играют субъективные факторы социальной ситуации развития и активности самого развивающегося профессионала. Однако адапционная модель развития личности не отвергается, а рассматривается как начальный этап формирования системы детерминации профессионализации личности. Определено, что концептуальная специфика карьерного подхода к профессионализации заключается в том, что он ассимилирует понятийную логику концепции профессионального становления, преодолевая характерную для неё адапционную модель развития и обеспечивая последовательную реализацию субъектной парадигмы развития применительно к пониманию процесса профессионализации личности

Ключевые слова: профессионализация личности, концепции профессионализации, карьера профессионала, становление профессионала.

На сегодня в психологии сложились два ведущих подхода к исследованию профессионализации личности, опирающиеся на разные теоретические конструкты. Базовый конструкт первого – понятие «становление профессионала» (профессиональное становление), а второго – «карьера профессионала» (профессиональная карьера).

Цель данной статьи заключается в том, чтобы уточнить психологическую сущность и операционализировать понятие *карьеры профессионала* на основе сопоставления его с понятием *становление профессионала*. Необходимость обращения к данной проблеме продиктована рядом обстоятельств.

Во-первых, в психологии существует много разноплановых определений понятия карьеры профессионала, затрагивающих различные её аспекты. Разнообразие определений и подходов маскирует сущностные характеристики этого понятия, тем самым затрудняя теоретический анализ профессиональной карьеры и решение практических задач, связанных с её диагностикой, управлением и сопровождением.

Во-вторых, поскольку при изучении профессионализации личности в психологии используются два конструкта «карьера профессионала» (профессиональная карьера) и «становление профессионала» (профессиональное становление), – то неясно, какой из них наиболее полно или точно отражает психологическую сущность профессионализации, на который из них следует опираться в ходе теоретических, эмпирических и прикладных исследований. Или, возможно, это синонимы?

1. Подходы к определению понятия «становление профессионала»

Несмотря на большое количество [4; 6; 9; 10; 11; 20] психологических исследований, посвященных вопросам профессионального становления, определений данного понятия не так уж и много.

Т.В. Киселёва определяет профессиональное становление как «степень развития собственных умений и навыков человека выполнять определённую работу и общественное признание в процессе освоения им социального пространства» [8. С. 65].

По мнению В.Д. Симоненко, профессиональное становление – это «процесс изменения личности под влиянием социально-профессиональной ситуации, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самореализацию в труде» [15. С. 10].

Е.В. Булгакова рассматривает его как «частный случай развития человека в процессе всего жизненного пути, который определяется этапом профессионализации. Это поэтапный, динамичный и

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00782.

управляемый процесс вхождения в профессию, в ходе которого происходят качественные преобразования личности, ведущие к развитию и изменению личностных и профессиональных качеств, формированию позитивного отношения к профессии и овладению профессиональными знаниями и умениями» [2. С. 18].

Б.П. Невзоров определяет это понятие как «формирование профессионального самоопределения в конкретной профессиональной области в зависимости от степени согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также – сформированности у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры» [14. С. 65].

Наиболее полная и развёрнутая характеристика профессионального становления (становления профессионала) предложена в работах Э.Ф. Зеера, который рассматривает это понятие прежде всего как «процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление. Становление обязательно предполагает потребность в развитии и саморазвитии, возможность и реальность её удовлетворения...» [6. С. 29]. Конкретизируя такое определение, Э.Ф. Зеер подчёркивает, что профессиональное становление – это «формирование профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграцию, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приёмов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями человека ... Иными словами, профессиональное становление личности – это “формообразование” личности, адекватной требованиям профессиональной деятельности» [6. С. 34]. Уточняя свои представления о детерминации становления профессионала, Э.Ф. Зеер отмечает, что реализация потенциала развивающегося профессионала «зависит от многих факторов: биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, её потребностей в саморазвитии и самоактуализации. Но ведущим фактором профессионального становления личности является система объективных требований к ней...» [6. С. 33-34].

В рамках системогенетического подхода [16] выделяются два базовых уровня анализа профессионального становления личности: уровень трудового пути и уровень профессионального пути. На первом уровне анализа профессиональное становление личности исследуется на всех этапах ее трудовой жизни как одна из базовых задач жизненного пути. Измеряется трудовой путь в единицах хронологического возраста человека.

На втором уровне анализа исследуется профессиональное становление личности в рамках конкретной профессии, специальности, должности и др. В качестве единицы измерения профессионального пути используется профессиональный возраст человека.

Большинство авторов подчеркивают стадийность профессионального становления личности [3; 6; 9; 11; 26]. Соответственно двум уровням анализа профессионализации выделяются два типа периодизаций: онтогенетические и профессионалогенетические.

Нетрудно заметить, что в представленных определениях и характеристиках профессионального становления основной акцент делается на изменениях человека, которые происходят с ним в процессе профессионализации под влиянием системы социально-профессиональных требований, условий, притязаний и его возможностей. Уделяется определённое внимание и собственной активности человека как фактору профессионального становления, но прежде всего – учебно-профессиональной деятельности. Определения подчеркивают, что результатом профессионального становления являются профессиональные знания и умения, профессионально важные качества, профессиональная компетентность, т. е. главный ориентир – это формирование системы профессиональной деятельности и достижение необходимого и возможного уровня профессионализма.

В более поздних подходах к исследованию профессионального становления [6; 17; 18; 20] авторы акцентируют внимание не только на изменениях личности и деятельности профессионала, но и на активном влиянии субъекта труда на процесс и результат профессионализации личности. Тем самым постепенно смещаются акценты с исследования исключительно содержания профессионального становления, на исследование самоуправления, саморегуляции данным процессом, которое осуществляет сам развивающийся профессионал. А это уже предпосылка для актуализации карьерного подхода при изучении профессионализации личности.

2. Подходы к определению понятия «карьера профессионала»

В психологии и смежных с ней дисциплинах широко представлены работы, в которых обсуждаются подходы отечественных и зарубежных авторов к определению, а следовательно, к пониманию того, что такое карьера профессионала [4; 5; 13; 19; 21]. В рамках статьи не представляется возможным дать их полный обзор. Поэтому будем опираться лишь на те работы, в которых существующие подходы к данной проблеме обобщаются и систематизируются.

В зависимости от способа позиционирования человеком себя в потоке социальной жизни в психологии выделяют два базовых типа карьер: личностную и деловую. Личностная карьера выходит за рамки профессиональной жизни и представляет собой индивидуально осознанную жизненную позицию и поведение человека, позволяющие ему противостоять негативным влияниям социальной среды в процессе жизнедеятельности в целом и вне организационных рамок профессиональной деятельности (быт, семья, досуг) [5].

Формирование деловой карьеры непосредственно связано с содержанием и условиями профессиональной деятельности (которая реализуется в её организационных рамках). В статье речь пойдёт о втором типе карьеры, которую в дальнейшем (с учетом ее специфики), мы обозначим как «карьеру профессионала».

А.К. Маркова выделяет «широкое» и «узкое» понимание карьеры профессионала, чего придерживаются различные авторы [11]. В «широком» смысле карьера профессионала рассматривается как профессиональное продвижение, профессиональный рост, профессиональное развитие человека, в процессе которого он, проходя определённые стадии, достигает необходимого уровня профессионализма.

Карьера профессионала в «узком» смысле рассматривается как движение человека в пространстве организационных позиций, как смена функций, статуса, социально-экономического положения, как продвижение по ступеням производственной, административной и других видов иерархии.

При таком подходе профессиональная карьера понимается как целенаправленный должностной и профессиональный рост [1. С. 7]. Как показано в обобщающих исследованиях профессиональной карьеры, большинство зарубежных авторов [4; 13; 22-25] связывают карьеру именно с должностными и статусными изменениями профессионала.

В работах зарубежных и отечественных авторов представлены многочисленные варианты типов и видов профессиональной карьеры, в которых используются различные основания для классификации, в том числе: направление движения работника в структуре организации, принадлежность к определённой профессиональной сфере, характер происходящих изменений, направленность происходящих изменений, степень непрерывности, характер протекания, возможность осуществления, скорость прохождения ступеней карьеры и др. [1].

Отечественные и зарубежные авторы отмечают стадийность реализации карьеры и предлагают различные типы периодизаций [4; 13; 26]. Обращает на себя внимание тот факт, что в большинстве исследований периодизации профессиональной карьеры и профессионального становления практически совпадают. В других работах начало профессиональной карьеры сдвигается на более поздний возраст.

В одной из первых отечественных работ, посвящённых проблеме профессиональной карьеры, она определяется как индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение всей трудовой жизни [7].

Рассматривая карьеру с точки зрения управленческих позиций, Г.Г. Зайцев и Г.В. Черкасская считают, что при её анализе важно обязательно учитывать следующие исходные моменты:

а) полноценная карьера имеет внутреннюю (личностное развитие человека, выражающееся в реальном приумножении его знаний и навыков – человеческого капитала) и внешнюю (освоение человеком, вследствие личностного развития, социального пространства) составляющие;

б) социальное пространство многомерно и имеет несколько векторов развития каждой личности в процессе жизни и трудовой деятельности: профессиональный, должностной, статусный, монетарный (экономический, финансовый), духовный и др.;

в) применительно к любой сфере жизнедеятельности перед каждым человеком изначально стоят некие цели, тем или иным образом им для себя определённые (вербализованные, слабо осознанные и неосознанные, в виде некоего образа), которые с течением времени могут видоизменяться;

г) человек прилагает определённые усилия для достижения этих целей, добиваясь или не добиваясь успеха. [5. С. 10-11].

Реализуя управленческий подход к пониманию карьеры, данные авторы следующим образом определяют деловую карьеру: «...карьера – это индивидуально осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, структурированных в духовном, профессиональном, статусном или экономическом плане, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности» [5. С. 11].

Акцентируя внимание на психологической сущности карьеры и обобщая существующие подходы, Д.П. Заводчиков и М.В. Кормильцева дают следующее развёрнутое определение понятия *карьера профессионала*: «...карьера – это индивидуально осознаваемая, обусловленная изменяющимися в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, проектируемая последовательность изменяемых жизненных целей и процесс достижения этих целей в результате трудовой и профессиональной деятельности, сопровождаемый выполнением определённых социально-профессиональных ролей и сменой социально-профессиональных статусов» [4. С. 15].

Перечисление определений и подходов к пониманию карьеры профессионала можно продолжить, но уже результаты проведённого выше анализа позволяют обозначить базовые характеристики данного конструкта.

1. Карьера профессионала характеризуется с двух сторон: процессуальной и результативной. На процессуальном уровне анализа карьера рассматривается как проектирование человеком своей профессиональной перспективы и как решение задач для её достижения. На результативном уровне анализа карьера предстаёт как система промежуточных и конечных результатов (достижений) статусного и профессионального развития личности.

2. В ходе анализа карьеры профессионала выделяются её формально-статусная и содержательно-личностная составляющие. В первом случае исследуются процесс планирования и результаты достижения статусных, должностных, квалификационных позиций, а во втором – анализируется процесс планирования и результаты достижения в сфере формирования профессиональных знаний и умений, развития профессиональных способностей и других профессионально важных качеств человека.

3. Различные авторы подчёркивают, что проектирование и реализация профессиональной карьеры – это сознательный процесс, предполагающий выработку иерархической системы целей («дерево целей»), планирование средств и способов их достижения, осуществление промежуточного и конечного, процессуального и результативного самоконтроля за их реализацией, коррекцию карьерных целей и способов их достижения.

4. В литературных источниках профессиональное становление личности позиционируется как объективная основа карьеры профессионала. Поэтому она может быть рассмотрена как процесс и результат проектирования, осуществления и (в случае необходимости) коррекции профессионального становления и реализации личности.

3. Использование понятия карьеры на разных этапах развития психологической теории профессионализации.

Для уточнения проблемы, на решение которой нацелена настоящая статья, кратко обозначим, как использовались понятия *карьеры профессионала* и *профессионального становления личности* на разных этапах развития психологической теории профессионализации, как изменялось отношение к ним. Напомним, что теория профессионализации личности прошла в своём развитии три основных этапа [16].

Первый этап (он начинается в 20-е гг. XX столетия) мы назвали *аналитическим*, поскольку на данном этапе основное внимание уделялось исследованию отдельных стадий и факторов профессионализации личности. В рамках аналитического этапа целостная теория профессионализации не формировалась, но складывались её частные концепции; точнее говоря – формировались отдельные отрасли психологии труда: психология профориентации, профотбора, профобучения и др. В теоретическом плане эти концепции слабо стыковались между собой. Поэтому концептуально целостный процесс профессионализации был расчленён на отдельные компоненты, которые (в силу этого) не только не согласовывались между собой, но часто и противопоставлялись друг другу. Аналитический этап развивался на основе методологии психотехнического подхода, для которого характерны опора исключительно на объективный метод и признание ведущей роли внешних, социально-экономических факторов в детерминации профессионального развития личности. На данном этапе развития теории профессионализации понятие «карьера профессионала» как научный конструкт не использовалось.

Второй этап развития психологической теории профессионализации, который можно назвать *системным*, начинается в 1960-е гг. В рамках данного этапа разрабатывается целостная, системная психологическая теория профессионализации личности. С позиции данной теории профессионализация рассматривается как целостный, непрерывный процесс, который начинается в подростковом возрасте и заканчивается, чаще всего, на поздних этапах жизненного пути человека. Существенное влияние на развитие данной теории оказали всевозрастная психология развития и психология жизненного пути личности. Поэтому профессионализация на данном этапе рассматривалась как «объективный» процесс развития, детерминированный системой внешних, объективных и внутренних, субъективных факторов, образующих социальную ситуацию профессионального развития. Базовое понятие, используемое на стадии развития целостной теории профессионализации – профессиональное становление (или развитие) личности. Понятие «карьера профессионала» как научный конструкт ещё не используется.

Третий этап развития психологической теории профессионализации связан с широким использованием понятия «карьера профессионала». В зарубежной психологии такой этап начинается в конце 1950-х гг., а в отечественной – в конце 1990-х гг. На данном этапе процесс профессионализации, точно так же, как и на предыдущем, рассматривается как целостный, непрерывный. Но большинство исследователей отказываются от понятий *профессиональное становление*, *профессиональное развитие* как базовых и активно используют, в качестве базового конструкта понятие *профессиональной карьеры*. Отсюда вытекает важный для нашего анализа вывод: по-видимому понятие карьеры профессионала обладает рядом важных концептуальных преимуществ, позволяющих более адекватно и точно описать и объяснить психологические механизмы профессионализации личности на современном этапе.

На наш взгляд, это преимущество заключается в том, что профессионализация личности перестаёт исследоваться лишь как адаптивный процесс приспособления человека к социально-профессиональным требованиям. С позиций концепции профессиональной карьеры, профессионализация рассматривается прежде всего как творческий процесс самодетерминации, саморегуляции, самоуправления личности собственным профессиональным становлением.

Учитывая сказанное выше, нет необходимости рассматривать становление профессионала и карьеру профессионала как противоположные или несвязанные понятия. Скорее наоборот: уровни становления профессионала и уровень профессиональной карьеры являются компонентами единого процесса профессионализации личности. Причем профессиональное становление является этапом на пути формирования профессиональной карьеры как следующего, более совершенного уровня реализации и регуляции профессионализации личности.

Принимая во внимание обозначенную специфику развития психологической теории профессионализации, на данном (третьем) этапе его можно назвать метасистемным.

Подводя итоги сопоставительного анализа двух подходов к профессионализации личности и двух базовых конструктов, лежащих в их основе (профессиональная карьера и профессиональное становление), можно сделать следующие выводы.

1. Результаты проведённого анализа убеждают в том, концепции профессиональной карьеры и профессионального становления, а также лежащие в их основе конструкты не являются противоположными или дублирующими. Они отражают закономерные этапы развития общей психологической теории профессионализации личности, которые, в свою очередь, отражают ведущие тенденции современных представлений о развитии субъекта труда. Эти тенденции хорошо известны и состоят в стремлении человека автономно и самостоятельно планировать, реализовывать и регулировать свою профессиональную жизнь в соответствии с субъективными критериями функциональной и личностной значимости. Именно с этих позиций рассматривается процесс профессионализации личности на уровне концепции карьеры профессионала.

2. В рамках концепций *карьеры* профессионала и *становления* профессионала существенно отличаются представления о закономерностях детерминации профессионализации личности. В обеих концепциях в качестве материальной основы детерминации рассматривается система объективных, внешних, социальных и субъективных, внутренних, индивидуальных факторов. Она традиционно называется социальной ситуацией профессионализации. При этом ведущая роль в рамках концепции становления профессионала отводится внешним факторам детерминации и активности тех субъектов профессиональной социализации, которые доводят эти требования до развивающегося профессионала. Предполагается, что социальная ситуация развития определяет процесс детерминации непосредственно, не нуж-

даясь в качественной перестройке со стороны профессионала, и может им не осознаваться. Фактически на уровне данного подхода в основном работает только адаптационная модель развития личности.

В рамках концепции карьеры профессионала ведущая роль в структуре детерминации отводится субъективным факторам социальной ситуации развития и активности самого развивающегося профессионала. Он познаёт социальную ситуацию развития, относится к ней и потому она влияет на процесс детерминации профессионализации опосредованно. В рамках концепции карьеры профессионала адаптационная модель развития личности не отвергается, а рассматривается как начальный этап развития системы детерминации профессионализации личности.

3. С позиций карьерной концепции профессионализации активность субъекта труда в ходе реализации карьеры проявляется не только в его познавательно-оценочной деятельности. Она реализуется в различных видах и формах метапрофессиональной деятельности, нацеленных на решение всего многообразия задач карьеры профессионала.

Исходя из принципов системогенетического подхода эти виды деятельности могут быть описаны на операциональном и функциональном уровнях. На операциональном – данные виды метапрофессиональной деятельности имеют инвариантную структуру и включают следующие компоненты: мотивы и мотивацию карьеры, карьерные цели и целеполагание, карьерные планы и планирование, информационную основу карьеры и др.

На функциональном уровне анализа данный вид деятельности представлен системой деятельностно важных качеств, влияющих на эффективность решения карьерных задач профессионала. В соответствии с традициями системогенетического подхода их можно назвать карьерно важными качествами. Однако в литературе системы этих качеств называют карьерной компетентностью, карьерным потенциалом, карьерным ресурсом личности и т. д.

4. Можно констатировать, что концептуальная специфика карьерного подхода к профессионализации заключается в том, что он ассимилирует понятийную логику концепции профессионального становления, преодолевает характерную для неё адаптационную модель развития и обеспечивает последовательную реализацию субъектной парадигмы применительно к пониманию процесса профессионализации личности. В рамках карьерного подхода профессиональное становление рассматривается как предмет активного управления со стороны профессионала, которое осуществляется в форме его актуализации, активизации, регуляции и корректировки. Таким образом, с позиций карьерного подхода развивающийся профессионал обретает статус субъекта профессионализации, осуществляющего проектирование и реализацию профессиональной карьеры. Другими словами, субъект профессионализации – это субъект иерархической системы различных видов метапрофессиональной деятельности, обеспечивающих решение всего многообразия карьерных задач: таких, как профессиональное самоопределение, выбор профессии, освоение профессии, смена профессии, планирование карьеры и др.

5. Таким образом, *карьеря профессионала* – это осознанный процесс и результат проектирования, реализации и регулирования статусного и личностного развития профессионала в целом и на различных стадиях его трудового и профессионального пути.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Березовская Р.А. Психология профессиональной карьеры: учеб. пособие. СПб: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2012. 152 с.
2. Булгакова Е.В. Профессиональное становление студентов в процессе гуманитарной подготовки: дис. ... канд. пед. наук. М., 2005.
3. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. М.: Ин-т психологии РАН, 2005. 376 с.
4. Заводчиков Д.П., Кормильцева М.В. Психология карьеры: учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 156 с.
5. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. Учеб. пособие. М.: Изд. центр «Академия», 2007. 248 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. 336 с.
7. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993. 304 с.
8. Киселёва Т.В. Профессиональное становление педагога в инновационной образовательной среде общеобразовательной школы: дис. ... канд. пед. наук. М., 2003.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 340 с.
10. Кудрявцев Т.В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопр. психологии. 1981. № 2. С. 20-31.

11. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996. 184 с.
12. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004. 320 с.
13. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
14. Невзоров В.П. Профессиональное становление учителя в системе многоуровневого университетского образования в регионе: дис. ... канд. пед. наук. М., 2003.
15. Общая и профессиональная педагогика / под ред. В.Д. Симоненко. М.: Вентана-Граф, 2006. 368 с.
16. Поварёнков Ю.П. Диалектика становления профессионала // Ярославский психологический вестник, 1999, № 1. С. 19-38.
17. Поварёнков Ю.П. Системогенетический анализ профессионального развития личности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2, № 4. С. 4-39. URL: [http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document 267.docx](http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document%20267.docx).
18. Поварёнков Ю.П. Индивидуально-психологическое содержание профессионально важных качеств субъекта труда // Вестн. Томского гос. пед. ун-та, 2006. № 2 (53). С. 22-27.
19. Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Ин-т психологии РАН, 2017. 262 с.
20. Фонарёв А.Р. Психология становления личности профессионала: Учеб. пособие. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЕК», 2005. 240 с.
21. Цымбалюк А.Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 6. С. 233-238.
22. Henry Ch. Human Recourse Management. A Strategic approach to Emploument. London, 2000.
23. Marshall G. Oxford dictionary of sociology. Oxford, 1998.
24. Molander Ch. Human Recourse Management. Sweden, 1989.
25. Sherman A., Bolander G., Chraden H. Managing Human Resourses. London, 1995.
26. Super D.E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D.T. Hall (Ed.). Career development in organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.

Поступила в редакцию 09.01.2019

Поварёнков Юрий Павлович, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии
Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского
150000, Россия, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1
E-mail: y.povarenkov@yspu.org

Yu.P. Povaryonkov

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CONCEPTS “CAREER OF A PROFESSIONAL” AND “BECOMING A PROFESSIONAL”

The article analyzes various approaches to the definition of the concepts “becoming a professional” and “career of a professional”. The author's definition of the concept “career of a professional” is given. The specificity of the two concepts of professionalization, which are based on these concepts, is defined. It is shown that the concept of becoming a professional implements an adaptation model of determination, in which the leading role is given to external, social and economic factors and the activity of organizers of professional socialization. It has been established that within the framework of the concept of professional's career, the leading role in the structure of determination is assigned to the subjective factors of the social situation of development and activity of a developing professional himself. However, the adaptation model of personal development is not rejected, but is considered as an initial stage in the formation of a system for determining the professionalization of an individual. It is determined that the conceptual specificity of the career approach to professionalization lies in the fact that it assimilates the conceptual logic of the concept of becoming a professional, overcomes its characteristic adaptation model of development and ensures the consistent implementation of the subjective development paradigm applied to understanding the process of personality professionalization.

Keywords: personality, concepts of professionalization, career of a professional, becoming a professional.

Received 09.01.2019

Povaryonkov Yu.P., Doctor of Psychology, Professor at Department of General and Social Psychology
Yaroslavl State Pedagogical University
Respublikanskaya st., 108/1, Yaroslavl, Russia, 150000
E-mail: y.povarenkov@yspu.org