

Мельник І. М. Сучасні підходи до виявлення сутнісних характеристик професійної ідентичності / Актуальні проблеми гуманітарних та природничих наук. Матеріали 5 Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 30-31 березня 2018 року). – Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2018. – с. 123-127.

Мельник І.М.

аспірантка,

*Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЯВЛЕННЯ СУТНІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ

У сучасній психологічній літературі виділяються два основні види ідентичності: особистісна (персональна) і соціальна. Питання про співвідношення цих двох феноменів, що розглядається в працях В. С. Агеєва, Н. В. Антонової, Г. Брейкуелл, І. Гофман, Н. Л. Іванової, А. Теджфела, є досить складним. З одного боку, це два різні види ідентичності, з іншого – особистісна ідентичність супроводжує уявлення людини про групову приналежність і в цьому сенсі є необхідним елементом соціальної ідентичності.

На сьогодні в психології виокремлюють різні типи соціальної ідентичності: релігійну, етнічну, статеву і ін. На думку Ю. П. Поваренкова, "виділення професійної ідентичності є закономірним процесом послідовної диференціації поняття "ідентичність", оскільки в основі цього процесу лежить специфіка її елементів" [1, с. 54].

Психологічні дослідження професійної ідентичності, що ведуться у рамках вітчизняної психології, характеризуються значною різноманітністю підходів. Можна відзначити, що автори досліджень, присвячених вивченню професійної ідентичності, розглядають різні змістовні компоненти цього феномену.

Аналіз підходів до проблеми ідентичності у зарубіжній психології дає змогу стверджувати, що підстави для виділення професійної ідентичності як самостійного психологічного поняття впливають зі змісту і логіки теоретичного й експериментального дослідження ідентичності. Такий аналіз у своїх працях здійснив Ю. П. Поваренков. Про доцільність виокремлення професійної

ідентичності як самостійного поняття стверджує також А. Ватерман, який серед чотирьох сфер життя, найбільш значущих для формування ідентичності, виділив вибір професії і професійного шляху [1].

У психології і суміжних науках проводяться дослідження різних видів групової ідентичності: статево-рольової, етнічної, професійної і ін. (Ю.В. Бромлей [23], Л.Н. Гумільов [40], М. Мід [87], І.В. Романов [122], З.В. Сикевич [131], В.Ю. Хотинець [155] та ін.). Становлення групової ідентичності відбувається в процесі узгодження двох базових людських потреб: потреба належати до певної спільноти, групи; потреба в самобутності, унікальності свого «Я», упевненості, незалежності.

Аналіз психологічних характеристик ідентичності, проявів ідентичності як самосвідомості, а також деяких видів групової ідентичності (етнічна, статева і ін.), дозволяє припустити, що професійна ідентичність, з одного боку є частковим випадком ідентичності і, з іншого, має специфічні характеристики, обумовлені впливом процесу професіоналізації на особистість.

Зміст професійної ідентичності здебільшого розкривається у професійному образі Я. Оскільки оволодіння професією процес динамічний, то і становлення образів Я також характеризується динамікою, в якій одним із рушійних механізмів виступає співвідношення між Я-реальним і Я-ідеальним. На цей аспект ідентичності звернув увагу Х.Фенд [148]. У своїй праці «Цілі освіти як передвісники професійної ідентичності» він робить висновок про те, що в професійній ідентичності існує проблема співвідношення ідеалізованих уявлень про професію і реального досвіду. Це співвідношення розглядається як механізм становлення професійної ідентичності, в основі якого лежить зняття суперечностей між бажаннями і реальністю.

Прибічники «теорії індивідуальності в професійній психології» Л. Тайлер і Д. Сьюпер [179] припускають, що найважливішою детермінантою професійного становлення людини є уявлення про свою особистість. Людина підсвідомо прагне мати професію, вимоги якої відповідають її уявленням про себе. Спираючись на це положення, автори підходять до визначення типів кар'єр. Послідовність, частота, тривалість обраної професійної діяльності, досягнутий рівень

професійної майстерності виявляються, за їх даними, пов'язаними з особистісними особливостями індивіда та усвідомленням себе в професії.

У міру оволодіння професією професійна ідентичність включається в структуру самосвідомості і самовідношення, визначаючи основні стани людини в зрілому віці. Професійна ідентичність в цей період базується на задоволеності професією, пов'язаною з почуттям радості. До такого висновку приходять К. Вайншток і С. Вайтбург у роботі «Розвиток в дорослому віці» [180].

Окрім емоційних станів, викликаних професійною діяльністю у формуванні ідентичності не менш важливим є ставлення до професійної діяльності значущих інших. Стосунки між людьми передбачають «діалектичний зв'язок між ідентифікацією з боку інших і самоідентифікацією, між об'єктивно приписаною і суб'єктивно встановленою ідентичностями» [16, с. 215]. На місце емоційного зв'язку зі значущими іншими заступають ділові зв'язки на основі соціальних ролей. Ідентичність стає проблематичною, оскільки людина повинна знайти її на основі певних ділових стосунків і потім постійно підтримувати її. Знайти таку ідентичність - означає зуміти впорядкувати різні очікування і узгоджувати їх з соціальним порядком, який одночасно конструюють інші люди. Підтримка такої ідентичності передбачає, що в особистості є бажання і можливість брати участь в певному соціальному порядку, зберігаючи свою індивідуальність. У той же час не слід випускати з уваги, що ідентичність неможливо підтримувати без участі інших людей: «Щоб людина могла зберегти довіру до того, що вона думає про саму себе, якою вона є, індивідові потрібна не лише імпліцитна підтримка цієї ідентичності, що забезпечується навіть випадковими щоденними контактами, але й експліцитне і емоційно заряджене підтвердження від значущих інших» [16, с. 244].

Значущі інші, починаючи з рідних і закінчуючи колегами по роботі, з якими індивід перебуває в повсякденному контакті і які мають для нього певне значення, є «головними агентами підтримки суб'єктивної реальності в індивідуальному житті» [16, с. 245].

Говорячи про професійну ідентичність, слід підкреслити і те, що у міру оволодіння професією відбуваються особистісні зміни, які можуть знаходити своє

відображення в змінах образу професійного Я. К. Вайншток і С. Вайтбург [180] професійна ідентичність співвідносять з процесом особистісної акомодатії, що передбачає перебудову особистісних властивостей відповідно до вимог професії а, з іншого боку, внесення змін у професію під впливом індивідуальної, особистісної своєрідності.

Під час аналізу професійної ідентичності Ю. П. Поваренков визначає професійну ідентичність як критерій професійного розвитку, що свідчить про якісні і кількісні особливості прийняття людиною: себе як професіонала; конкретної професійної діяльності як способу самореалізації і задоволення потреб; системи ціннісних норм, характерних для певної професійної спільноти [1].

Е. Ф. Зеєр визначає професійну ідентичність через поняття професійного «образу Я». Є. О. Климов розглядає професійну ідентичність в контексті проблематики професійної самосвідомості [2].

Однією з найбільш розроблених у психології є концепція професійної ідентичності, запропонована Л. Б. Шнайдер [3]. У ній розкривається структура, генезис, чинники формування і динаміка професійної ідентичності. Професійна ідентичність, на думку дослідниці, — «це не лише усвідомлення своєї тотожності з професійною спільнотою, але й її оцінка, психологічна значущість членства в ній, професійні почуття, що розділяються, своєрідна ментальність, відчуття своєї професійної компетентності, самостійності і самоефективності, тобто переживання своєї професійної цілісності і визначеності» [3, с. 103].

К. А. Альбуханова-Славська [4] розрізняє типи ідентичності на основі таких складних явищ у структурі життєвого шляху, як життєва позиція, життєва лінія, сенс життя. Дослідниця досить детально описує типи ідентичності відповідно до особливостей самовираження особистості в професії:

- самовираження відбувається через вибір професії, яка максимально близька до характеристик особистості;
- обирається професія, що дає можливість особистості рухатися сходинками професійної майстерності;
- самовираження в професії відбувається через вдосконалення і розвиток

особистісних якостей і здібностей;

- самовираження людини ґрунтується на розвитку здібностей, самоконтролю, самоаналізу, планування творчої активності.

Професійна ідентичність у концепції професіогенеза О. П. Єрмолаєвої розглядається як компонент особистої ідентичності, яка забезпечує успішний професійний розвиток людини. На думку дослідниці, професійна ідентичність виступає регулятором, що виконує стабілізуючу і перетворюючу функції [5]. О. П. Єрмолаєва вважає, що «професійна ідентичність складається тільки на досить високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке узгодження основних елементів професійного процесу» [5].

Н. Л. Іванова розглядає професійну ідентичність як вид соціальної ідентичності. На її думку, професійна ідентичність «формується в процесі виявлення істотних зв'язків усередині і поза професією і розрізнення їх як таких, вона пов'язана із загальною інформаційною основою діяльності, а також з цілісними еталонами типових професійних подій і індивідуалізованих концептуальних схем професійної поведінки». При цьому у структурі професійної ідентичності виокремлюються когнітивний, мотиваційний і ціннісний компоненти [6].

Проблема становлення професійної ідентичності у студентів розкривається в працях Т. В. Мищенко, О. О. Трандіної, О. Н. Кир'янової, О. В. Денисової, Ю. А. Кумиріної, Ю. П. Поваренкова.

Резюмуючи погляди психологів на проблему формування професійної ідентичності, можна відмітити, що професійна ідентичність виступає системним, динамічним, багаторівневим психологічним явищем, безпосередньо пов'язаним з професійним самовизначенням, професійною самосвідомістю і професійним розвитком особистості.

Необхідно зазначити, що дослідження феномену професійної ідентичності у вітчизняній психології спираються на принципи системності і структурності психічних явищ. У зв'язку з цим важливо визначити, якими специфічними особливостями характеризується становлення професійної ідентичності і які особистісні властивості виступають його детермінантами.

Звернемося до поглядів деяких дослідників стосовно того, як відбувається становлення професійної ідентичності і які психічні процеси в цьому задіяні. Деякі автори розглядають професійну ідентичність як процес професійного розвитку людини, пов'язаний з професійним самовизначенням, професійною самооцінкою, професійною спрямованістю, яка передбачає задоволеність професією і професійною діяльністю. Інші дослідники вважають, що професійна ідентичність — це властивість особистості, що виражається у взаємозв'язку когнітивних, мотиваційних і ціннісних особистісних характеристик.

Для визначення особистісних характеристик, що впливають на становлення професійної ідентичності, звернемося до категорії «активність» особистості, що розробляється вітчизняними психологами у рамках суб'єктно-діяльнісного підходу.

У розумінні К. А. Абульханової-Славської, «активність» виступає багатовимірною категорією, що розкриває індивідуально-особистісний рівень діяльності, спілкування, пізнання. Як зазначає дослідниця, за допомогою активності людина узгоджує об'єктивні і суб'єктивні чинники діяльності, мобілізуючи активність у необхідних формах, у потрібний час, діючи із власної волі, використовуючи свої здібності, ставлячи власні цілі. Особистісними характеристиками активності особистості вона вважає: домагання, здібності, наміри, спрямованість, інтереси [7].

На думку В. І. Осьодло, професійна ідентичність відповідає рівню внутрішньої активності, тобто виявляється в особистісній значущості професійної активності для людини і може бути виявлена через свідомо забезпечувані професійно-диференціюючі ознаки. Професія виступає соціально-об'єктивною складовою професійного континууму активності особистості, професійна готовність виникає як формальна реальність, а професійна ідентичність — як неформальна, смислова, суб'єктивна реальність [8, с. 231-232].

На наш погляд, під час вивчення професійної ідентичності особливу увагу варто приділяти домаганням особистості, які визначаються її уявленнями про свої зовнішні і внутрішні можливості, прагненнями до певного соціального статусу. Домагання окреслюють певний контур активності особистості. Також вони

передбачають не лише предметний, але й ціннісний зв'язок особистості з дійсністю і спонукають до здійснення діяльності, яка відповідає цим домаганням.

Поняття домагань увів у психологію К. Левін, а експериментальне вивчення рівня домагань здійснив Ф. Хоппе [9]. На думку К. А. Абульханової-Славської, домагання виступають як більше узагальнений і глобальний механізм особистості, ніж її мотиви, оскільки мотив є структурним елементом діяльності, а домагання — це складові особистісної активності. «Домагання, відрізняючись від мотиву, включають мотивацію досягнення; при цьому їх співвідношення також може бути різнобічним і суперечливим. Претендуючи на багато, людина може не мати сильної мотивації досягнення, і, навпаки, маючи мотивацію, не мати великих домагань [7, с. 120].

У концепції професійного становлення Ю. П. Поваренкова одним із параметрів рівня сформованості професійної ідентичності виступає ставлення людини до себе як майбутнього і діючого професіонала, тобто реальна і прогнозована професійна самооцінка. Дослідник дотримується когнітивного підходу, в основі якого лежить уявлення про становлення професійної ідентичності як результат проектування реальної професійної Я-концепції суб'єкта на ідеальну, з подальшою перебудовою першої. Близькість між ідеальною і реальною Я-концепціями є основою для набуття професійної ідентичності й основою для її подальшого розвитку.

Самооцінка особистості, як правило, розглядається в контексті вивчення самосвідомості в одному ряді з такими поняттями, як «Я-концепція», «самовідношення», «самоприйняття», «почуття власної цінності», «самоповага», «самоефективність», «довіра до себе», «усвідомлення себе», «погляд на себе», «образ себе», «задоволеність собою» і т. д. Під час вивчення професійної ідентичності, на наш погляд, необхідно враховувати оцінку себе як Я-реального і прагнення до Я-ідеального як професіонала.

Важливим показником сформованості професійної ідентичності є якісні і кількісні особливості прийняття людиною системи цінностей і норм, характерних для певної професійної спільноти [1]. Цей процес описується у рамках ціннісного підходу до розвитку ідентичності. Становлення професійної ідентичності за

такого підходу розуміється як проектування індивідом власної системи професійних цінностей і позицій на уявлення про цінності і позиції, які, на його думку, характерні для конкретної професійної спільноти. На основі прийняття цінностей професійної спільноти і їх зіставлення з індивідуальними відбувається коригування і розвиток останніх.

Ціннісні орієнтації виражають особистісну значущість соціальних, культурних, моральних цінностей, відображаючи ціннісне ставлення до дійсності. Цінності регулюють спрямованість, міру зусиль суб'єкта, визначають значною мірою мотиви і цілі діяльності. Цінності мотивують діяльність і поведінку, оскільки орієнтація людини у світі і прагнення до досягнення окремих цілей співвідноситься з цінностями, включеними в структуру особистості [5].

Визначаючи особистісні характеристики, що впливають на становлення професійної ідентичності, варто згадати про відповідальність. Відповідальність у психології вивчається у рамках різних теорій і напрямів. Д. О. Леонтьєв зазначає, що відповідальність зрілої особистості є внутрішньою регуляцією, опосередкованою ціннісними орієнтирами [11]. На думку представників екзистенціальної психології, відповідальність особистості за власні дії розглядається як важливий стимул розв'язання проблем, що виникають у процесі життя [12, с. 13].

У контексті життєдіяльності особистості відповідальність досліджували Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубінштейн, морально-моральний аспект цієї проблеми знайшов відображення в працях А. І. Ореховського, соціально-психологічний напрям дослідження відповідальності обґрунтований у працях К. Маздибаєва. Аналіз різних підходів до вивчення відповідальності дає підстави розуміти її як якість особистості, що проявляється у здатності до саморегуляції на основі усвідомлення себе як суб'єкта діяльності.

У концепції професійного розвитку Ю. П. Поваренкова зазначається, що становлення професійної ідентичності має яскраво виражений циклічний характер. В емпіричному дослідженні на прикладі студентів педагогічного ВНЗ дослідник виявив такі форми ідентичності: шкільна, академічна, навчально-професійна і професійна [1].

Підводячи підсумок, слід сказати, що особистісними детермінантами становлення професійної ідентичності можуть виступати:

- домагання суб'єкта, які виражають його потреби і охоплюють смисловий простір, в якому виникають конкретно-ситуативні мотиви;
- самооцінка як показник реальної і прогнозованої професійної оцінки суб'єктом сформованості у себе професійно важливих якостей і здібностей;
- ціннісні орієнтації особистості, що безпосередньо впливають на прийняття норм і цінностей професійного співтовариства;
- відповідальність, від якої залежить здатність особистості реалізовувати засновану на суб'єктивних критеріях діяльність.

Критеріями успішного процесу становлення професійної ідентичності майбутніх фахівців, на наш погляд, є: позитивна самооцінка як показник прийняття себе як суб'єкта професійної діяльності; рівень домагань як мотивована готовність до розвитку своєї особистості як професіонала і входження в професійне співтовариство; задоволеність виконанням професійних завдань; позитивне ставлення до виконання професійної діяльності; відповідальність за виконання норм професійної діяльності і вимог, що пред'являються професією до особистості фахівця; прийняття норм і цінностей, характерних для професійного співтовариства; успішність навчально-професійної діяльності; позитивне ставлення до професійної діяльності під час педагогічних практик.

Отже, професійна ідентичність є результатом процесу професіоналізації, який характеризується такими ознаками:

- становлення Я-образу, тотожного тим або іншим уявленням особистості про себе як фахівця;
- професійний Я-образ, що містить професійні стереотипи і уявлення про унікальність власного Я;
- усвідомлення своєї тотожності з образом професіонала;
- опосередкованість професійного Я задоволеністю професією, а також оцінкою себе як професіонала з боку значущих інших (студентів, батьків, викладачів, колег, суспільства);
- єдністю динамічності професійного Я-образу і його стійкості,

відображенням чого є або деструктивний розвиток особистості, або її особистісне зростання;

- співвідношенням усвідомленості і неусвідомленості професійного Я-образу на різних етапах професійного становлення.