

УДК : 378:378.4-057.875(043.3)

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ЯК ВАЖЛИВОГО НОВОУТВОРЕННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

В.В. Шахов

У статті розглядається проблема розвитку професійної самосвідомості як однієї із центральних ланок формування та становлення професіоналізму. Було проаналізовано терміни: «образ Я», «Я-образ», «Я-концепція», «самоствавлення», «ідентичність». У статті, спираючись на думку провідних науковців, розглянуто критерії професіоналізму і суперечливі (амбівалентні) тенденції, що впливають на становлення професіонала та історичні аспекти трудової діяльності в онтогенезі особистості.

Ключові слова: професійна самосвідомість, «Я-образ», «Я-концепція», «ідентичність».

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ КАК ВАЖНОГО НОВООБРАЗОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

В.В. Шахов

В статье рассматривается проблема развития профессионального самосознания как одного из центральных звеньев формирования профессионализма. Были проанализированы понятия: «образ Я», «Я-образ», «Я-концепция», «самоотношение», «идентичность» и др. В статье, опираясь на мнение ведущих ученых, рассмотрены критерии профессионализма и противоречивые (амбивалентные) тенденции, влияющие на становление профессионала, а также исторические аспекты трудовой деятельности в онтогенезе личности.

Ключевые слова: профессиональное самосознание, «Я-образ», «Я-концепция», «идентичность».

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS AS IMPORTANT NEW FORMATION OF PERSONALITY OF FUTURE SPECIALIST

W.W. Shakhov

In the article the problem of development of professional identity as one of the Central parts of the formation of professionalism. Were analyzed the concepts: «I», «I-image», «self-concept», «self», «identity», etc. In the article, relying on the opinion of leading scientists discussed the criteria of professionalism and contradictory (ambivalent) trends affecting the development of professional and historical aspects of labor activity in the ontogenesis of the individual.

Keywords: professional identity, «I-image», «self-concept», «identity».

Постановка проблеми. Розвиток професійної самосвідомості є одним з центральних моментів становлення професіонала. Не випадково С. М. Богословський, який запропонував одне з найбільш вдалих (на думку Є. А. Клімова) визначень професії, писав про те, що про професійність стосовно до даної людини можна говорити лише тоді, коли дана професійна діяльність «визнається як професія власною самосвідомістю даної особи».

При розгляді проблеми розвитку професійної самосвідомості можна спиратися на досить багатий матеріал щодо становлення самосвідомості особистості взагалі. Сам термін «самосвідомість» багато в чому близький до інших термінів: «образ Я», «Я-образ», «Я-концепція», а також таких термінів, як «самоствавлення», «ідентичність» тощо. Наприклад, Р. Бернс, розглядаючи поняття «Я-концепція», зазначає, що «це сукупність усіх уявлень індивіда про себе, поєднана з їх оцінкою». При цьому, «описову складову Я-концепції часто називають образом Я», а складову, пов'язану зі ставленням до себе або до окремих своїх якостей, називають самооцінкою або «прийняття себе». В цілому Р. Бернс виділяє: 1) когнітивну складову Я-концепції; 2) оцінну складову і 3) поведінкову складову [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В.В. Столін, розглядаючи самосвідомість особистості, зазначає, що «різні процеси самосвідомості, так само як різні аспекти «Я-образу», можна співвіднести з рівнями активності людини як організму, індивіда й особистості». При цьому, «виявлення своєї соціальної цінності й сенсу свого буття, формування і зміна уявлень про своє майбутнє, минуле і теперішнє характеризують самосвідомість особистості», – пише В.В. Столін. В якості «одиниці самосвідомості» В.В. Столін пропонує «не образ сам по собі, і не самооцінку в когнітивній і емоційній формах, і не образ + самооцінка», а «конфліктний особистісний сенс, що відображає зіткнення різних життєвих відношень суб'єкта, зіткнення його мотивів і діяльності». Це зіткнення «здійснюється шляхом учинків, які, таким чином, є пусковим моментом утворення суперечливого ставлення до себе». У свою чергу, «сенс «Я» запускає подальшу роботу самосвідомості, яка проходить в когнітивній та емоційній сферах», – міркує далі В.В. Столін про механізми самосвідомості [5, с.134].

Розглядаючи самосвідомість «як ставлення до себе, опосередковане відносинами з іншими людьми», В.В. Столін пише про те, що «самосвідомість триголова: вона передбачає пережите ставлення до себе,

ставлення до іншої людини й очікуване ставлення іншого» [5, с.137].

Цікаві міркування К. Роджерса щодо «Я-концепції», яку він вважає «центральною конструкцією для теорії психотерапії й особистості». К. Роджерс виділяє «реальне Я» (якою людина бачить себе реально) й «ідеальне Я» (якою людина хотіла б себе бачити) і вважає, що неузгодженість між уявленням людини про себе «реально» та «ідеально» часто є енергетичною основою для її саморозвитку [1, с. 50].

Поняття «ідентичність», запропонована Е. Еріксоном, дозволяє краще зрозуміти сам процес знаходження людиною самої себе («его-ідентичність») і свого місця в навколишньому світі («групова ідентичність»). Порівняно з дорослою людиною, підліток ще не є цілісним, його турбують протиріччя пошуку усвідомлення себе як самобутньої істоти і як представника товариства (або певної групи). «Криза в житті такої молоді людини може настати саме тоді, коли вона наполовину усвідомлює, що фатально і надмірно намагалася бути тим, чим насправді вона не була, – пише Е. Еріксон. – Почуття ідентичності, якого не бракує більшості дорослих, попереджає такі панічні настрої. Бути дорослим – означає, крім іншого, здатність бачити своє життя в контексті неперервності, як ретроспективно, так і в перспективі» [7, с.117].

Переходячи до розгляду власне професійної самосвідомості, можна було б просто конкретизувати все, що говорилося про самосвідомість взагалі, стосовно до конкретних видів діяльності. Але професійна самосвідомість має одну важливу загальну характеристику – це самосвідомість людини, яка бере активну участь у продуктивній праці і через таку працю стверджує себе як повноцінного представника суспільства. Іншими словами, професійна самосвідомість – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність – головний засіб утвердження почуття власної гідності, властивого особистості, яка відбулася. Можна визначити принципову відмінність самосвідомості взагалі і професійної самосвідомості зокрема. Як зазначалося раніше, самосвідомість, за В.В. Століним, визначається через «конфліктний особистісний сенс», що відображає «зіткнення різних життєвих відношень суб'єкта, зіткнення його мотивів та діяльностей». Оскільки професійна самосвідомість, насамперед, пов'язано з трудовою діяльністю (а також з трудовою мотивацією і трудовими відносинами), то логічно припустити, що і професійна самосвідомість має визначатися через «професійний конфліктний особистісний сенс» [5].

У цьому зв'язку доречно згадати про те, як Є. А. Клімов розглядає «ергатичну функцію» (близьку до трудової): «Під ергатичною функцією ми будемо розуміти будь-яке зменшення невизначеності зв'язку елементів усередині ергатичної системи та її зв'язків із зовнішніми обставинами, розглянуте з точки зору тих цілей, заради досягнення яких ця система створена» [4, с.68]. Іншими словами, сенс діяльності будь-якого професіонала зводиться до того, щоб постійно забезпечувати відповідність («зменшувати невизначеність зв'язків між цілями, предметами і засобами праці, але саме забезпечення відповідності – це фактично подолання протиріччя між різними елементами ергатичної системи, наприклад, протиріччя між особливостями предмета праці і використовуваними засобами тощо. Природно, що подолання цих протиріччя має усвідомлюватися і переживатися суб'єктом праці, що вже само по собі передбачає його розвинену професійну самосвідомість.

Таким чином, ідея «конфліктного особистісного смислу», що розглядається як «одиниця самосвідомості» взагалі (за В.В. Століним) [5], конкретизується у професійній діяльності як конфлікт між професійними цілями, мотивами і відносинами, що виражається у зіткненні різних діяльностей з виконання виробничих завдань або для досягнення тих цілей, заради яких ергатична система існує» (Є. А. Клімов) [3, с.200].

Розмірковуючи про співвідношення «особистісного» і «професійного», Л.К. Маркова говорить, що «особистісний простір ширше за професійний, особистісний лежить в основі професійного, визначає особистісний початок, перебіг і завершення професійного» [4]. Наприклад, «вузький фахівець», який крім своєї роботи нічим не цікавиться, швидше за все, є надто примітивним, щоб вважатися повноцінною особистістю.

Спеціально звертаючись до проблеми професійної самосвідомості, Є.А.Клімов пише: «По суті справи, головним завданням психології праці як науки полягає в вивченні фактів і закономірностей психічної регуляції функціонування і формування людини як суб'єкта праці, створення інформаційних умов <...> для практики формування належної системи відповідних психічних регуляторів». Серед основних психічних регуляторів праці Є. А. Клімов виділяє наступні.

Образ об'єкта праці: чуттєвий образ (перцептивний, сенсорний); репрезентативний конкретний образ (уявлення, пам'ять, уява); репрезентативний абстрагований образ (поняття, схеми, засвоєні алгоритми дій).

Образ суб'єкта праці: актуальний «Я-образ» (знання про свій стан в даний момент, про своє реальне місце серед інших людей, про свої можливості і обмеження); узагальнений «Я-образ» («Я-концепція», що включає уявлення про себе в минулому, сьогоднішньому та майбутньому; «Я» як представник професійної спільноти, «Я» як організм; «Я» як представник даної професії, «Я» як член суспільства).

Як зазначає Є. А. Клімов, «всі названі вище регулятори належать до категорії «суб'єктивний образ».

«Розвинена самосвідомість є однією з умов формування індивідуального стилю <...>, одна з необхідних умов знаходження людиною найбільш підходящого для неї місця, зокрема у професійній спільноті, а також умова планування і побудови особистих професійних планів на етапі вибору професії, – пише Є. А. Клімов, – це також важливий критерій підготовленості фахівця. Професіонал – це не просто той, хто добре навчений справі, але хто з гордістю зараховує себе до певної спільноти працівників: «Ми, швейники, всіх одягаємо!», «Ми, слюсарі, будемо потрібні і при самому високому рівні автоматизації виробництва», «Ми, екскурсоводи, допомагаємо людям побачити дивовижне поруч» тощо [3, с.69].

Найважливішим («системотвірним») чинником особистості професіонала є, на думку Є. Ф. Зєра, спрямованість особистості. Вона включає в себе наступні компоненти: мотиви, ціннісні орієнтації, професійну позицію, професійне самовизначення. При цьому «на різних етапах становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, обумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості» [2, с.79].

Розглядаючи критерії професіоналізму, А. К. Маркова з поміж інших виокремлює такі: прагнення розвивати себе як професіонала; внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причин успіху – неуспіху в собі самому і в межах професії; усвідомлення в повному обсязі рис і ознак професіонала, розвинена професійна свідомість, цілісне бачення образу себе як майбутнього професіонала; розвиток людиною себе засобами професії, самокомпенсації відсутніх якостей тощо [4, с.120].

Важливим є питання про те, яким чином відбувається становлення професіонала і його професійної самосвідомості: шляхом природного розвитку чи більшою мірою завдяки цілеспрямованому формуванню (трудового навчання і виховання). Ймовірно, можна говорити і про розвиток, і про формування, і про розвиток себе як професіонала, що у різних людей у різні періоди їх розвитку проявляється по-різному. До цього можна додати і певні соціокультурні традиції формування професіоналів, які по-різному проявляються в різні історичні епохи і у різних народів.

Якщо звернутися до онтогенезу людини, то перше знайомство з професією починається в ранньому дошкільному дитинстві, на етапі дитячої сюжетно-рольової гри. На даному етапі відбувається усвідомлення дитиною «основних смислів людської діяльності, формується супідрядність мотивів, розвивається здатність досягати намічених цілей, а також «розвивається здатність до самооцінки», що важливо для подальшого розвитку і самосвідомості майбутнього суб'єкта праці. Д. Б. Ельконін, розглядаючи особливості раннього розвитку дитини в грі, зазначає, що дитина, граючи з іграшкою (наприклад, з лялькою) здатна не тільки називати ляльку ім'ям дійової особи, але і розмовляти від імені цієї ляльки, тобто здатна ідентифікувати себе з нею. Сам розвиток дитячої сюжетно-рольової гри такий, що з часом він перетворюється на «гру з правилами», де на перший план виходять взаємини між учасниками гри, а сама роль все більше наділяється індивідуальним сенсом, тобто виконується по-своєму, а отже, й усвідомлюється по-своєму [6, с.222].

Звертаючись до проблеми виникнення дитячої сюжетно-рольової гри в історії культури, Д. Б. Ельконін зазначає, що сама «гра – це дитя праці». Гра виникла в зв'язку з ускладненням знарядь праці», а також «в силу того, що поділ праці створює можливості вибору майбутньої діяльності, не визначається однозначно діяльністю батьків». Сам Д. Б. Ельконін передбачає, що «своєрідна ігрова техніка не могла бути результатом самостійної творчої винахідливості дітей» і що «швидше за все вони запозичили цю техніку з драматичного мистецтва дорослих». Важливу роль у цьому відігравали «обрядові драматизовані танці, в яких умовне образотворче дійство було широко представлено», тому «ігрова техніка була сприйнята дітьми з первісних форм драматичного мистецтва», безпосередньо пов'язаного з працею.

Якщо звернутися до культурно-історичної традиції розвитку професійної самосвідомості, то можна виділити наступні важливі моменти. Вже у дитячій грі, відображені в умовній формі елементи трудової діяльності дорослих, дитина починає долучатися до майбутнього праці. Але найбільш повно почуття причетності до конкретних видів трудової діяльності відбувалося в спеціальних обрядах ініціації, тобто посвячення в дорослі члени суспільства. При цьому нерідко такі обряди супроводжувалися больовими відчуттями для того, щоб цей обряд запам'ятався на все життя, щоб він залишився у пам'яті і свідомості майбутнього члена суспільства, тобто став основою його самосвідомості взагалі.

Важливу роль у розумінні професійної самосвідомості відіграє явище, назване Є. А. Клімовим «професійної ідеологією». Це поняття є дуже близьким до іншого поняття – «соціально-професійна ідентифікація» (від лат. *identificatio* – ототожнення). У психоаналізі – це «процес, в результаті якого індивід несвідомо або частково несвідомо, завдяки емоційним зв'язкам поводить себе так, ніби він є тією людиною, з якою даний зв'язок існує»; у соціальній психології – «ототожнення індивідом себе з іншою людиною, безпосереднє переживання суб'єктом певною мірою своєї тотожності з об'єктом».

Нарешті, можна виділити ще одну лінію аналізу проблеми. Важливо з'ясувати, чим обумовлений розвиток професійної самосвідомості: особливостями попереднього навчання (і тоді доречніше було б

говорити про навчально-професійну самосвідомість) або особливостями самої роботи, що ближче до власне професійної самосвідомості. Іншими словами, ким усвідомлює себе людина: випускником певного навчального закладу чи фахівцем, що працює в певній організації та виконує такі-то професійні та суспільні функції. Якщо самосвідомість більше визначається попереднім навчанням, то це може проявлятися в таких позиціях, як «колишній студент» (або «вічний в душі студент»), або в позиції «колишній відмінник навчання в такому-то закладі» (відомо, що не завжди відмінники стають потім блискучими професіоналами). І тоді вся його реальна професійна діяльність сприймається (й усвідомлюється) як щось зовнішнє, стороннє по відношенню до минулого навчання.

Можна було б виділити й інші цікаві лінії аналізу даної проблеми. Наприклад, визначити співвідношення професійної самосвідомості з виконуваними професійними функціями. Або ж визначити співвідношення професійної самосвідомості і цілей, умов, предмета праці (наприклад, якою мірою сам фахівець-психолог ототожнює себе з тими клієнтами, з якими він працює), що в результаті дозволяє краще зрозуміти і причини багатьох професійних деструкцій в «людинознавчих» професіях. Або ж розглянути, якою мірою працівник усвідомлює себе як деградуючого суб'єкта праці (або деградуючої особистості), адже це також важливий аспект професійної самосвідомості, оскільки давно визнано, що не кожна праця сприяє розвитку особистості.

Можна також пов'язати професійну самосвідомість з розвитком професіоналізму. Серед інших умов, що впливають на становлення професіонала, А. К. Маркова виділяє і такі, як «адекватна самооцінка і готовність до диференційованої оцінки свого рівня професіоналізму», «уявлення людини про професію, критерії оцінки людиною самої професії, професіоналізму в ній, а також критерії оцінки професіонала в собі».

А. К. Маркова виділяє також суперечливі (амбівалентні) тенденції, що впливають на становлення професіонала: 1) протиріччя між саморозвитком і самозбереженням у професії; 2) суперечності між результатами і процесом праці (наприклад, розбіжність об'єктивних результатів і їх «психологічної цінності»); 3) неузгодженість становлення різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної). Наприклад, професійна компетентність може у когось сильно випереджати соціальну; 4) неузгодженість темпів розвитку в окремих людей мотиваційної та операційної сфери професійної діяльності; 5) нерівномірність освоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності; 6) суперечності у свідомості людини між прагненням до вузької спеціалізації і потребою дізнатися щось про суміжні професії, бути «універсалом»; 7) суперечності проявів у окремих людей психічних якостей у професійній і непрофесійній сферах; 8) неузгодженість «ціннісного ставлення до себе у праці та до праці в собі» (наприклад, «любити мистецтво в собі або себе в мистецтві»); 11) суперечності посилені конкуренцією на ринку праці, безробіттям і вмінням окремих людей робити самостійні вибори у професійній сфері, бути готовим до помилок, вміти запропонувати себе як професіонала. Мається на увазі те, що «професійна кваліфікація людини – це її приватна власність і її треба вміти запропонувати на ринку праці».

«Неврахування подібних суперечливих тенденцій у розвитку окремої людини може призвести до професійних криз, збоїв, зупинок у розвитку, – зазначає А. К. Маркова, – <...> Кожній людині також бажано усвідомлювати протиріччя, неузгодженості в своєму професійному розвитку, щоб вчасно знайти з них конструктивний вихід» [4, с. 113].

Висновки. Таким чином, проблема професійної самосвідомості є достатньо комплексною (багатоаспектною), що не дозволяє розв'язати її поза розглядом інших проблем, пов'язаних з розвитком суб'єкта праці. У психології різними авторами виділені різні механізми та умови, які ускладнюють повноцінний розвиток самосвідомості. Стосовно психології професійної самосвідомості ці механізми ще повинні бути адаптовані, переосмислені з урахуванням того, що власне в професійній діяльності найчастіше проявляється прагнення особистості реалізувати свої найкращі якості і самореалізуватися в цілому.

Література

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Пер. с англ. – М.: «Прогресс», 1986. – 230 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования Учебн. пособие. – М: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004 – 304 с.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова – М.: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. – 308 с.
5. Столин В.В. Самосознание личности.-- М.: Издательство Московского Университета, 1983. – 284 с.
6. Эльконин Д. Б. Психология игры. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 360 с.
7. Erikson E. H. Identity. Youth and Crisis. – New York: Norton, 1968. – 193 p.