



СЕКЦІЯ 4. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.2

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Руденко О.В., к. психол. н.,
доцент кафедри психології

*Переяслав-Хмельницький державний педагогічний
університет імені Григорія Сковороди*

У статті представлені теоретичні аспекти дослідження професійної ідентичності сучасної особистості; проаналізовано компоненти її структури: когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий.

Ключові слова: ідентичність, особистісна ідентичність, професійна ідентичність, професія, структура професійної ідентичності.

В статье представлены теоретические аспекты исследования профессиональной идентичности современной личности; проанализированы компоненты её структуры: когнитивный, эмоционально-ценностный и поведенческий.

Ключевые слова: идентичность, личностная идентичность, профессиональная идентичность, профессия, структура профессиональной идентичности.

Rudenko O.V. THE DEVELOPMENT OF MODERN PROFESSIONAL IDENTITY OF PERSONALITY

In the article presents theoretical aspects of research of modern professional identity of personality; article analyses components of structure: cognitive, emotional-values and behavioral.

Key words: identity, personal identity, professional identity, profession, structure professional identity.

Постановка проблеми. Професійна ідентичність особистості визначається значущістю цього питання для кожної людини та можливістю психологічної науки забезпечити психологічний супровід у процесі її становлення. Професійна ідентичність належить до понять, у яких виражене концептуальне уявлення людини про своє місце у професійній групі чи спільноті. Важливо, щоб індивід побачив себе у тій діяльності, якою він прагне займатися. Іншими словами, професійна діяльність буде успішною лише тоді, коли особистість повністю ідентифікується зі своєю професією і стане здатною виражати себе через власну діяльність.

Ступінь розробленості проблеми. Актуальність проблеми професійної ідентичності сучасної особистості детермінує глибоку увагу до неї сучасних науковців. Так, М.С. Пряжніков та Є.Ю. Пряжнікова проводять широкі дослідження, починаючи від професійного вибору молоді й до адаптації, ідентичності, самоствердження та професійного розвитку. Я.С. Андрушко загострює увагу на динамічній структурі професійного самовизначення. Сучасні науковці виділяють професійну ідентичність, як основний критерій професійного розвитку особистості та провідну характеристику суб'єкта. Це праці Н.Л. Іванова, Я.С. Андрушко, І.В. Каплун, А.Ю. Ткачен-

ко та ін. Вартими уваги є дослідження Н.О. Правдивець щодо психологічних чинників та етапів розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців.

Мета – здійснити аналіз поняття «професійна ідентичність», визначити його основні характеристики, структуру, дослідити її місце у загальній структурі ідентичності особистості. Виділити та проаналізувати основні компоненти професійної ідентичності: когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий. Визначити чинники, що впливають на процес формування професійної ідентичності.

Виклад основного матеріалу. Поняття «ідентичність», «професійна ідентичність» та «професія» досить тісно пов'язані. Професія забезпечує змістові характеристики професійної ідентичності, ніби забезпечуючи «морфологію» професійної діяльності і професійної спільноти, тим самим структуруючи «діапазон маневру в рамках виконуваної і засвоєної діяльності» [5], залишаючи можливість для різноманітних варіантів самореалізації всередині професії, як групи суміжних спеціальностей. Ідентичність виступає як динамічна структура, що розвивається і змінюється протягом усього життя людини. Ідентичність у якості новоутворення особистості у загальному вигляді визначається, як стійке переживання тотожності Я у часі і просторі; вона передбачає автентичність

самосприйняття, високий рівень інтеграції окремих динамічних і суперечливих образів Я в єдину систему, завдяки чому оформлюється і зберігається стійке, узагальнене і цілісне індивідуально-особистісне самовизначення, що підтримується і розділяється спільнотою значущих інших [1].

Сучасні науковці виділяють професійну ідентичність, як основний критерій професійного розвитку особистості та провідну характеристику суб'єкта праці [3]. Така логіка співвідноситься з виділенням критеріїв професійного розвитку від ефективності діяльності виконавця до характеристик професіонала. Головною ознакою професіонала є суб'єктність праці, яка характеризується самостійною постановкою цілей діяльності, вибором шляхів і засобів їх реалізації, несе відповідальність за наслідки власної діяльності.

Грунтовний аналіз основних наукових підходів до визначення поняття професійної ідентичності здійснив Я.С. Андрушко. Він виділяє позицію сучасної української дослідниці А.С. Борисюк, згідно з якою професійна ідентичність – це інтегративне поняття, що об'єднує в собі компоненти особистісної та соціальної ідентичності, багаторівнева динамічна структура, що містить усвідомлені та неусвідомлені компоненти, складова самосвідомості, результат професійного самовизначення, характеристика особистості з погляду її професійної взаємодії з навколишнім світом, що передбачає ставлення до себе, як до професіонала, ставлення до професії, ставлення до членів професійної спільноти [2]. Інший науковий підхід до розуміння цього поняття використовує українська психологиня Ж.П. Вірна, яка розглядає професійну ідентичність, як результат дії особистісного прийняття професії. О.П. Ермолаєва розглядає професійну ідентичність, як компонент особистісної ідентичності, що забезпечує успішну професійну адаптацію, і як домінуючий фактор професійної кар'єри, що ґрунтується на компетентності, профпридатності, інтересі до роботи і балансі із середовищем. У дослідженнях Т.В. Міщенко, Ю.П. Поваренкова професійна ідентичність розглядається, як конкретизація особистісної ідентичності щодо змісту та умов професійного становлення особистості. Натомість Л.Б. Шнейдер у професійній ідентичності наголошує на двох аспектах: усвідомленні себе представником певної професії та професійної спільноти. Є.М. Кир'янова визначає професійну ідентичність, як стійке узгодження індивідуальних ознак, умов і змісту професії, що забезпечує досягнення на конкретному

етапі певного суб'єктивного рівня професіоналізму, який обумовлює подальший професійний ріст і можливість переносу сформованих навичок і умінь при зміні умов діяльності. Л.Б. Шнейдер професійну ідентичність розглядає, як результат процесів професійного самовизначення, персоналізації і самоорганізації, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії і професійної спільноти, ототожнення/диференціації себе зі Справою й Іншими, в когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах Я [7]. У низці зарубіжних досліджень професійна ідентичність виступає внутрішньою схемою, в якій відображаються уявлення людини про те, якою вона повинна бути, що мусить вміти робити і як поводитись у професійній спільноті, щоб ефективно реалізуватись у професії [6]. Концепція професійної ідентичності спирається на теорію особистості Р. Бернса, відповідно до якої людина намагається інтерпретувати події згідно із власною Я-концепцією з метою забезпечення відповідності почуттів і поведінки.

Важливими проблемами підготовки професіоналів у сучасних умовах є проблеми ідентичності та розвитку фахівця [3]. Ідентичність передбачає суб'єктивацію усвідомлення поняття «я-професіонал», а «розвиток» – усвідомлену роботу над формуванням «я-професіонала-ідеального». Це включає в себе усвідомлення сильних і слабких сторін професійної діяльності, посилення вже відомих і пошук нових шляхів роботи, відкритість до інновацій, гнучкість і креативність у постановці цілей, пошуку способів їх реалізації, готовність приймати рішення та брати відповідальність за результати професійної діяльності.

Ідентичність та розвиток у процесі професіоналізації особистості є взаємопов'язаними та взаємозалежними. З однієї сторони, ідентичність формується та усвідомлюється лише у процесі професійного розвитку, в професійному середовищі, з іншої – вона є як детермінантою, так і показником та наслідком такого розвитку. Іншими словами, професійний розвиток особистості, її усвідомлення себе як професіонала може відбуватися лише в умовах професійної діяльності та у професійному середовищі. Ці показники є дуже динамічними, їх розвиток є нерівномірним та багатограним. Адаптивні показники світі стрімкого розвитку конкуренції, соціально-економічних показників важливими стають, наряду з професійно важливими якостями, особистісні: мотивація, рівень домагань, стійкість та спосіб реагування на нестандартні динамічні професійні ситуації,



креативність у професійній діяльності, особливості професійної діяльності у колективі, організаційні здібності та ін.

Професійне становлення особистості як професіонала постійно супроводжується змінами уявлення її про себе, про свої можливості, свою значимість у професійному світі, тобто набуттям професійної ідентичності. Питання професійної ідентичності найбільш актуально постають у періоди криз професійного становлення.

Аналізуючи кризи суб'єкта професійного самовизначення, М.С. Пряхніков відзначає, що вони полягають у порушенні гармонії і виникненні на цій основі суперечності між різними складовими або різними лініями розвитку. Головна проблема кризи – усвідомлення цих протиріч і грамотне управління цими суперечливими процесами [5].

Автор позначає такі варіанти протиріч професійного самовизначення особистості:

- суперечність між статевим, фізичним і соціальним розвитком людини (за Л.С. Віготським);
- суперечність між фізичним, інтелектуальним і громадянським, моральним розвитком (за Б.Г. Ананьевим);
- протиріччя між різними цінностями, протиріччя несформованої ціннісно-сислової сфери особистості (за Л.І. Божович, О.М. Леонтьєвим);
- проблеми, пов'язані зі зміною ціннісних установок у дорослі періоди розвитку суб'єкта праці (за Д. Сьюпером, Б. Лівехудом, Г. Шихі);
- кризи ідентичності (за Е. Еріксоном);
- криза, що виникає в результаті істотної неузгодженості між «реальним Я» і «ідеальним Я» (за К. Роджерсом);
- кризи вікового розвитку, засновані на протиріччі мотиваційної та операціональної ліній розвитку (за Д.Б. Ельконіним);
- кризи власне професійного вибору, засновані на протиріччі «хочу», «можу» і «треба» (за Є.О. Клімовим) та ін.

Можна уточнити, що в даному випадку розуміється під кризою. Криза – це ситуація, коли вичерпані можливості розвитку «вгору» або розвитку «уздовж», тобто коли суб'єкт змушений змінювати свої уявлення про навколишній Світ (у тому числі і про світ професій) або уявлення про себе і своє місце в цьому світі. Нагадаємо, що сама криза посилюється, коли вона стає менш усвідомленою і, отже, некерованою.

Відомий зарубіжний психолог Г. Шихі виділяє основні кризи дорослої людини.

Криза «виривання коренів» (18–22 роки). Позиція молодої людини часто виражається в гаслі: «Я знаю, чого хочу!».

«Пошуки в двадцять років» (23 роки). Особистість все більше прагне робити те, що «повинна». Але це «Повинна» сильно залежить від моделі сім'ї, впливу культури і забобонів суспільства. Типова помилка двадцятирічних – переконання в тому, що вибір, який вони зробили, є остаточним.

Спроба «усвідомити свої тридцять» (30 років). Тут нерідко відбувається усвідомлення того, що вибір (вибори) у двадцять років виявилися невдалими, і прагнення звинуватити в цьому всіх і вся. З'являється прагнення створити сім'ю, побудувати будинок.

Криза «середини життя» (35–37 років). На думку Г. Шихі, це найбільш складна, гранична криза. У цей період часто відбувається втрата відчуття молодості, згасання фізичних сил, зміна звичних ролей – будь-який з цих моментів може змінити характер кризи.

«Оновлення або покірність» («проблема 45 років»). Якщо людина проявила активну позицію і успішно пододала попередні кризи, то до 45 років з'являється почуття стабільності та задоволення. Якщо людина змирилася зі своїм становищем, то з'являється почуття покірності: людина позбавляється підтримки і безпеки тих, з ким вона ще недавно підтримувала активні відносини; діти виростають і йдуть; друзі стають незнайомими людьми; кар'єра перетворюється просто в роботу. Всі ці події будуть відчуватися як «удавані». Нова криза з'явиться десь до 50 років. Але якщо людина знайде для себе нову мету (смысл), то ці роки можуть стати променем світла в житті.

Позначаючи загальну логіку і основні кризи розвитку дорослої людини, Б. Лівехуд робить акцент на зміні ціннісно-сислової сфери особистості. Він виділяє такі основні фази життя: 1) душевне сприйняття, зростання (до 20 років); 2) експансивна фаза – переробка досвіду, характеризується рівновагою між біологічною і духовною лінією розвитку (20–40 років); 3) соціальна фаза, або фаза керівництва, передача свого досвіду, характеризується випередженням духовного розвитку та згасанням біологічної лінії розвитку.

Важливим у дослідженні професійної ідентичності є питання про її місце у загальній структурі ідентичності особистості. У ракурсі сучасних досліджень вона розглядається як конкретизація соціально-особистісної ідентичності в умовах професійного становлення особистості, яка являє собою єдність когнітивних, мотиваційних та ціннісних компонентів. Тобто це все-таки особистісне утворення, але формування його в значній мірі залежить від професійної гру-

пи, специфіки професійного середовища, від особливостей професійної діяльності і вимог, які вона пред'являє до особистості. У процесі професійного становлення суб'єкт ідентифікує себе з представниками своєї професії через призму власних знань, оцінок, цінностей, рівня домагань, вимог до професійної діяльності, до професійно важливих якостей, особливостей поведінки в колективі та способів реагування особистості на професійно значимі ситуації.

Вищесказане дозволяє нам розглядати професійну ідентичність, як область самосвідомості, у якій під впливом діяльності конструюється індивідуальне емоційно забарвлене визначення власної приналежності до професії як цілеспрямованої діяльності, що реалізується у конкретних професійних спільнотах. Відповідно до цього визначення особистість коригує систему цінностей та форм поведінки, які властиві професійній спільноті. Професійна ідентичність формується у процесі особистісного та професійного становлення і здійснює вплив на багато аспектів життєдіяльності особистості.

Цей підхід актуалізує професійну ідентичність як інтегративне явище, яке базується на взаємозв'язку когнітивних, мотиваційних та ціннісних особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію та взаємодію у світі професій і дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності і професійній спільноті, а також прогнозувати можливі наслідки професійного вибору та напрямки розвитку.

У такому баченні підкреслюється взаємозв'язок важливих питань соціального самовизначення особистості. «Хто я? Що і як я роблю?» – це питання ідентичності, спрямовані на отримання знань про себе в контексті існуючих соціальних відносин і вимог діяльності. «Який я?» – питання цінностей, спрямоване на усвідомлення смислових компонентів власного Я, на розвиток уявлень про ставлення до різних ситуацій та людей. «До чого я прагну?» – питання мотивації, яке дозволяє виділяти рушійні мотиви як професійного, так і особистісного розвитку. Важливо розуміти, що дати ефективну відповідь на мотиваційне питання можливо лише за умови усвідомлення питань когнітивного та ціннісного компонентів.

Структура професійної ідентичності досить по-різному представлена у наукових дослідженнях. Так, А.М. Лукіянчук до основних її компонентів відносить комунікативний, емоційно-вольовий та емпатійний [4]. Деякі автори (М.М. Абдулаєва,

Ж.П. Вірна, О.П. Єрмолаєва, В.Л. Зливков, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна та ін.) вважають, що профідентичність може бути побудована через три складові, тотожні складовим Я-концепції: когнітивну (професійні знання і професійні переконання), емоційну (емоційно-оцінне ставлення до професійних переконань, до самого себе), поведінкову (дії, вчинки, поведінка). Аналіз усіх підходів дає змогу виділити три основних компоненти професійної ідентичності: когнітивний, емоційно-ціннісний та поведінковий.

Грунтовне дослідження проблеми становлення професійної ідентичності медичних психологів дозволило А.С. Борисюк розробити власну, варту уваги структуру, яку можна брати за основу, вивчаючи професійну ідентичність особистості різних професійних напрямків [2]. Професійна ідентичність, відповідно до запропонованої моделі, об'єднує в собі характеристики особистісної та соціальної ідентичності і включає такі структурні компоненти: особистісний (когнітивний, ціннісно-мотиваційний), соціальний (операційно-дієвий, афективно-оцінний), що інтегруються в життєвий та професійний досвід через утворення, об'єднані у три підсистеми: ставлення до себе як до професіонала, ставлення до професії, ставлення до професійної спільноти.

Важливо акцентувати особливу увагу на дослідженні когнітивних компонентів професійної ідентичності, оскільки вони, на думку дослідників [3], становлять ядро структури професійної ідентифікації і полягають у тому, щоб людина засвоювала норми, традиції та цінності відповідної професійної групи. Крім того, автор відмічає необхідність доповнити когнітивну складову профідентичності особливостями відображення суб'єктом професійної діяльності, яка здійснюється у відповідному професійному середовищі.

Паралельно з усвідомленням себе як професіонала у процесі ідентифікації відбувається усвідомлення себе всередині професійного середовища, як частини професійного простору. Таке усвідомлення є показником вищого рівня ідентифікації, оскільки включає в себе не тільки соціальне оточення (колег, підлеглих та керівників), а й об'єкт праці у широкому значенні, тобто об'єктивну реальність, на яку особистість спрямовує свою активність та ступінь включеності людини у події її професійного світу.

Висновки. Таким чином, професійна ідентичність – це психологічна категорія, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії, певної



професійної спільноти. Вона не зводиться власне до професіоналізму, а є результатом професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. Вона являє собою інтегративне поєднання когнітивних емоційно-ціннісних та поведінкових характеристик особистості, які забезпечують орієнтацію особистості у світі професій, професійній спільноті та соціальному оточенні й дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності, а також прогнозувати можливі наслідки професійного вибору і планувати перспективи власного розвитку. Професійна ідентичність наряду з професійною спрямованістю є найважливішими показниками професійного розвитку.

На процес формування професійної ідентичності впливають три основні чинники: 1) суб'єктивні, чи особистісні, внутрішні чинники, пов'язані з ціннісно-сисловою сферою, самосвідомістю, самоактуалізацією, рефлексивністю, компетентністю, вміннями, задоволенням, творчістю; 2) об'єктивні чи зовнішні чинники, пов'язані з вимогами професійної діяльності, яка здійснюється в особистісно-орієнтованій парадигмі, яка виступає регулюючою основою професійно-особистісного самовизначення вчителя; 3) об'єктивно-суб'єктивні чинники, які пов'язані з організацією освітньої та професійної сфер.

У подальшому вважаємо за доцільне уточнити та апробувати методичний інструментарій для дослідження професійної ідентичності, який може включати бесіду, метод експертних оцінок, анкетування, методику ціннісних орієнтацій М. Рокича,

опитувальник статевих ролей Сандри Бем, методику діагностики ступеня задоволеності основних потреб, методику діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної, шкалу оцінки значущості емоцій Б.І. Додонова, методику особистісного диференціалу, адаптовану в НДІ ім. В. Бехтерева, методику «Хто Я?» та ін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Андрушко Я.С. Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен / Я.С. Андрушко // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки / Я.С. Андрушко. – 2013. – Випуск 19. // <http://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/aktprob.19.104.pdf>.
2. Борисюк А.С. Професійна ідентичність медичного психолога: соціально-психологічний аналіз: Монографія / А.С. Борисюк – Ч.: Книги–XXI, 2010. – 440 с.
3. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Л.Н. Иванова // Вопросы психологии / Н.Л. Иванова – 2008, – № 1. – С. 89–99.
4. Лукіячук А.М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів / А.М. Лукіячук // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць КІПНУ ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2010. – Вип. 7. – С. 370–380.
5. Пряжникова Е.Ю. Профорієнтація / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: «Академия», 2010. – 496 с.
6. Тавровецька Н.І. Різні підходи до дослідження складових Я-образу особистості / Н.І. Тавровецька // Практична психологія та соціальна робота / Н.І. Тавровецька – 2011. – № 10. – С. 74–79.
7. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. / Л.Б. Шнейдер. – М.: Изд-во МПСИ, 2007. – 128 с.