

*Оксана Радзімовська
мол. наук. співробітник, аспірант
відділу педагогічної психології
і психології праці ІПОД АПН України*

Професійна ідентичність особистості та її формування в юнацькому віці

Протягом останніх десятиріч, що відзначалися змінами політичного устрою, перебудовою економіки з планової на ринкову, в нашій державі спостерігалась значна мінливість у світі професій. Одні з них втрачали своє значення, позбувалися престижності, інші – навпаки. Змінювався і сам процес праці. Означені явища ставили людину-професіонала перед необхідністю вибору – навчатися, підвищувати кваліфікацію або переходити на іншу посаду. В ситуації, що склалася, перед людиною постала проблема втрати–збереження власної ідентичності, в тому числі і професійної.

Крім того слід зазначити, що в період економічної нестабільності спостерігаються зміни пріоритетів щодо обрання професії та вибору місця роботи. В сучасних умовах на перше місце виходить мотив прагнення заробити гроші. Заради робочого місця більшість людей, які втратили роботу, ладні забути про свої уподобання, нахили, прагнення. Вони готові працювати за професією, яка не надає жодної можливості для самоактуалізації, а професійна спільнота, в якій вони змушені працювати, сповідує цінності, які є для людини неприпустимими.

Сьогодні, як було зазначено вище, соціальне середовище швидко змінюється, і разом з ним змінюються певні стереотипи, моральні норми, форми та зразки поведінки, що часто призводять до зміни «образу Я», в тому числі і в професійній діяльності. Як не загубити себе в цьому мінливому світі? На перший план виходить проблема професійної

ідентичності, формувати і розвивати яку, на нашу думку, необхідно починати ще в стінах навчальних закладів. Однією з необхідних умов ефективної трудової діяльності є відповідність працівника обраній професії та його готовність працювати за фахом. Чи не вперше це питання постає під час професійного навчання. Як зазначає ряд дослідників, соціальні зміни супроводжуються змінами соціальних ролей, що обумовлює появу нових підходів до підготовки фахівців, яка «повинна бути якісною, гнучкою і досить швидкою» [7, С.89], а професійна ідентичність – широкою.

Наслідком сучасних соціально-економічних перетворень в державі є нестача на підприємствах молодих кваліфікованих працівників. Соціальна та матеріальна недооцінка робітників приводить до небажання молоді влаштовуватися на підприємства, в першу чергу, державної форми власності. Крім зазначених проблем ПТО переживає не найкращі часи в зв'язку з недостатнім фінансуванням. Неукомплектованість матеріальної бази училищ новітнім сучасним обладнанням, несерйозне ставлення до навчання учнів, які часто вступають до того чи іншого навчального закладу не за покликанням і здібностями, а тому, що більше нема куди подітися, не сприяє розвитку в них професійної самосвідомості та формуванню необхідної для якісної та ефективної роботи професійної ідентичності, і відповідно, оптимальної реалізації в професії.

Метою даної статті є розгляд основних підходів до вивчення професійної ідентичності та обґрунтування доцільності заходів з її формування та розвитку в юнацькому віці.

Розглянемо погляди сучасних вчених на цю проблему.

В 70-х роках ХХ століття сформувалася теорія соціальної ідентичності, в межах якої поряд з розглядом етнічної, гендерної, релігійної ідентичності значне місце займає вивчення ідентичності професійної. В сучасних дослідженнях вона визначається як провідна

характеристика суб'єкта праці та головний критерій професійного розвитку особистості.

В психологічній літературі зустрічаємо різноманітні варіанти визначень поняття «професійна ідентичність». Так, Л.Б.Шнейдер трактує його як «багатовимірний інтегративний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність та визначеність в професійній діяльності...», «результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації,... певний ступінь ототожнення-диференціації себе зі Справою та Іншими» [13, С.3,18], О.П.Єрмолаєва – як «стійке узгодження основних елементів професійного процесу» [3, С.84] та «компонент особистісної ідентичності, що забезпечує професійну адаптацію...» [4, с.15-59]; Є.П.Єгорова – як «різний ступінь усвідомлення особистістю приналежності до певної професійної спільноти» [5, С.71]. Ю.П.Поваренков визначає професійну ідентичність як провідну характеристику професійного розвитку особистості, ступінь визнання себе в якості професіонала [9], а Е.Ф.Зеєр – як усвідомлення своєї тотожності з професійним образом «Я» [6]. Є.В.Чорний зазначає, що справжня професійна ідентичність характеризується «автентичною поглиненістю у професійну самореалізацію» та «є результатом успішного процесу самоактуалізації» [11, С.37-38], а Н.Л.Іванова уявляє її як «інтегративне поняття, що виявляє взаємозв'язок когнітивних, мотиваційних та ціннісних особистісних якостей...» [7, С.97].

Основи вивчення професійної ідентичності заклали зарубіжні психологи Д.Сьюпер, Дж.Холланд, Ф.Вондрачек, Д.Блуштейн та ін. Професійна ідентичність виступає в їх роботах, як важливий аспект самосвідомості, вивчення якого необхідне для функціонування людини у відповідній діяльності.

Значний внесок в дослідження цієї проблеми зробили російські та українські вчені: М.М.Абдуллаєва, К.О.Альбуханова – Славська, О.Бохонюк, М.Варбан, Є.Ф.Зеєр, Е.П.Єрмолаєва, Є.Г.Єфремов,

Н.Л.Іванова, Є.В.Конєва, М.Кривоконь, В.Я.Ляудіс, Ю.П.Поваренков, Л.Б.Шнейдер, В.В.Столін, І.Ю.Хамітова, Є.Чорний та ін., які продемонстрували в своїх працях, як людина реалізує та розвиває свою ідентичність в професійній сфері.

Аналіз підходів до вивчення і становлення професійної самосвідомості особистості дає підстави стверджувати, що погляди психологів на проблему професійної ідентичності суттєво розрізняються.

Одним з напрямків дослідження означеної проблеми у вітчизняній психології є вивчення професійної ідентичності в площині професійного розвитку. Професійна ідентичність є основною характеристикою професійного розвитку особистості, вона свідчить про ступінь прийняття обраної професійної діяльності в якості засобу самореалізації та розвитку, а також про ступінь визнання себе в якості професіонала. Професійна ідентичність допомагає особистості керувати своїм професійним становленням, свідомо вибирати лінію свого професійного розвитку, спираючись на власні та групові цінності. Великий внесок в розвиток теоретико – методологічного аналізу професійного розвитку внесли К.О.Альбуханова-Славська, Р.Бернс, Б.С.Братусь, А.А.Вербицький, Н.Л.Іванова, Є.В.Ільєнков, І.С.Кон, К.Левін, О.М.Леонтєв, Т.Д.Марцинківська, Ж.Піаже, В.В.Столін, Д.Сьюпер, В.А.Ядов.

Питання професійної ідентичності підіймається також при розгляді проблем професіоналізму та професійного самовизначення в роботах А.Г.Асмолова, О.П.Ермолаєвої, Є.А.Клімова, М.С.Пряжнікова, Ю.В. Поваренкова. С.Д.Дружилов виділяє в явищі професіоналізму критерій професійної ідентичності, який характеризує значущість для людини професії та професійної діяльності як засобу задоволення своїх потреб і розвитку свого індивідуального потенціалу. Професійна ідентичність оцінюється ним через показники задоволеності працею, професією, кар'єрою, собою.

З професійною ідентичністю співвідносяться функціональні характеристики – залучення до діяльності (П.Морроу) та задоволеність нею (К.О.Альбуханова-Славська, Дж.Гудвін, А.О.Реан). Переживання ідентичності актуалізується в процесі тієї діяльності, в якій людина проявляє себе як суб'єкт (Т.М.Буякас, Л.Б.Шнейдер). Професійна спільнота являє собою референтну групу, що виступає для індивіда джерелом норм поведінки і ціннісних орієнтацій, а також еталоном для порівняння (Т.Ньюком, М. Шериф, Г.Келлі). Досягнення професійної ідентичності пов'язане з прийняттям людиною ціннісних позицій, санкціонованих професійною спільнотою.

Однак деякі вчені (Є.П.Єрмолаєва) описують полярний щодо професійної ідентичності феномен професійного маргіналізму, який психологічно виявляється у втраті професійної ідентичності, «байдужості до професійних обов'язків та норм, заміщенні професійних цінностей та моралі, цінностями та цілями іншого середовища» [4, С.54].

Досліджуючи багатогранний феномен професійної ідентичності, зарубіжні та вітчизняні вчені значно розширили понятійно-структурні погляди на це явище. Були виділені *компоненти, функції, форми, елементи і критерії* професійної ідентичності, а також запропоновані ознаки, що свідчать про її сформованість.

Так, в якості її *елементів* Ю.П.Поваренков розглядає інтереси, потреби, установки, переконання та інші компоненти мотиваційної структури особистості, які реалізуються та задовольняються в професії [9].

Професійна ідентичність, згідно Є.П.Єрмолаєвої, виконує *стабілізуючу* та *перетворюючу* функції. Перша забезпечує необхідний ступінь професійного центризму, стійку професійно – ментальну позицію. Основними параметрами стабілізуючої функції автор визначає: «константність (здатність до опору змінам); адаптивність (здатність до руйнування неадекватних професійних стереотипів); дистанційність (уявлення про місце професії в семантичному, інформаційному та

міжкультурному просторі). ...Перетворююча функція залежить від діапазону зміни професійно-важливих якостей і ступеня ідентифікації себе з професією, дистанціювання образу своєї професії від інших, системності й дифузності структури ідентичності; стимульно-діяльній активності конкретної особистості». [3, С.85].

Щоб професійна ідентичність виконувала означені функції, до її складу повинні «входити погляди та уявлення особистості, образ того, чого вона прагне в професійному аспекті». Виконання стабілізуючої та перетворюючої функцій можливе за умови, коли у професійну ідентичність увійдуть «почуття, що виникають в особистості у зв'язку з навчанням або діяльністю через певні погляди та емоційні переживання. На вищих рівнях розвитку до складу професійної ідентичності має входити система ціннісних орієнтацій та смислів, ...готовність особистості долати труднощі та перешкоди на шляху професійного становлення» [5, С.72].

Серед структурних *компонентів* професійної ідентичності Л.Б.Шнейдер виділяє смисли та просторово-часові характеристики діяльності, індивідуальні цінності людини, прототипічні професійні образи [16].

І.Ю.Хамітовою виділені зовнішні та внутрішні *компоненти* професійної ідентичності. Перші пов'язані з тим, як оточуючі (клієнти, колеги) сприймають та оцінюють фахівця, до других відносяться процеси самосприйняття та професійної самосвідомості [10].

Інші *компоненти* структури професійної ідентичності виділяє Є.В. Єгорова. Серед них: когнітивний (судження раціонального характеру, думки), емоційний (переживання людини, пов'язані з професійною діяльністю), поведінковий (для особистості з розвинутою професійною ідентичністю притаманні цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, відповідальність, принциповість тощо) [5]. На нашу думку, доцільно розширити цей перелік мотиваційно-ціннісним компонентом (прагнення

працювати за даним фахом та прийняття цінностей професійної спільноти).

Відповідно до ступеню прояву компонентів та їх сполучення, Є.В. Єгорова виділяє різні *форми* професійної ідентичності: позитивна, нейтральна, негативна, когнітивна, афективна, поведінкова [5].

Розглянувши погляди деяких вчених на професійну ідентичність, ми хочемо зупинитися на проблемі підготовки сучасного фахівця, яка повинна бути орієнтована на професійний саморозвиток особистості, формування та розвиток в нього професійної ідентичності.

Підготовка сучасного робітника переважно здійснюється в ПТНЗ. Більшість учнів навчальних закладів даного типу перебувають в юнацькому віці, який, в першу чергу, пов'язує з розвитком самосвідомості, вирішенням задач професійного самовизначення та входженням в доросле життя.

Розглянемо детальніше особливості юності, які, на нашу думку, є сприятливими для становлення та розвитку професійної ідентичності.

Відомо, що юність займає проміжне положення між дитинством та дорослим віком. З одного боку, вона характеризується залежністю від дорослих, з іншого, в цей період відбувається ускладнення життєдіяльності юнаків, розширення (якісне та кількісне) соціальних, притаманних вже дорослому віку ролей та інтересів та, відповідно, збільшення самостійності й відповідальності. Більшість людей в цьому віці замислюється про вибір професії, а дехто вже починає трудове життя.

Ще однією особливістю юності є швидкий розвиток спеціальних здібностей, формування яких передусім обумовлено характером та спрямованістю навчання. Професійно-технічний навчальний заклад має широкі можливості для розвитку спеціальних здібностей. Наприклад, на практиці та під час лабораторних занять майбутні кухарі мають можливість вправлятися в нарізці овочів, фруктів, розвивати окомір, уяву,

готуючи та оформлюючи страви, а майбутні бармени та офіціанти багато часу приділяють удосконаленню комунікативних здібностей.

Ускладнення життєдіяльності, розширення кола спілкування, необхідність узгодження з іншими людьми власної поведінки активізує в юнацькому віці ціннісно-орієнтаційну діяльність. В цей період для молодих людей особливо важливою є оцінка з боку інших. Саме тому, вони прагнуть будувати свою поведінку на свідомо вироблених та засвоєних критеріях і нормах. І передусім це проявляється у розвитку самосвідомості.

В.С.Мерлін виділяє такі компоненти самосвідомості: усвідомлення своєї totoжності; усвідомлення власного «я» як активної, діяльної основи; усвідомлення власних психічних властивостей; певна система соціально-моральних самооцінок [1]. Найбільшого значення в юнацькому віці набуває усвідомлення власних психічних якостей та самооцінка. На етапі професійного навчання учні мають можливість перевірити останню декількома способами: порівняти рівень своїх домагань з досягнутими результатами, а також зіставити її з думкою інших про себе. Для юнацького віку типовим також є розвиток рефлексії, інтересу до себе. З одного боку, юнацька рефлексія є усвідомленням власного «я» («Хто я?», «Який я?», «Які мої здібності?»), з іншого – усвідомлення свого положення в світі («Ким я хочу стати?», «Які мої життєві плани, пріоритети?»).

Для юнацького віку притаманне прагнення бути самим собою, прагнення до саморозкриття. Але поки людина не знайшла себе в практичній діяльності, її уявлення про себе неминуче буде досить дифузним та нестійким.

Саме в цьому віці, в період кризи професійного становлення, питання ідентичності проявляються найбільш гостро. З віком все більшого значення для юнаків набуває необхідність вибору. Найважливішим і найскладнішим стає вибір професії. Нереалістичні, завищені домагання призводять до розчарувань. Важливим завданням для викладачів, майстрів

виробничого навчання є передача набутого досвіду та знань, підтримка учнів на початку їх професійного шляху.

Період навчання в професійно-технічних училищах є сприятливим періодом для формування та розвитку професійної ідентичності майбутніх професіоналів. Особливостями навчальних планів даних освітніх закладів передбачається проходження практики на підприємствах, часто з перших місяців навчання. Саме ця особливість сприяє більш швидкому розумінню особливостей професії, знайомству з певною професійною спільнотою, забезпечує зворотній зв'язок між практикантами та робітниками, що допомагає учням у створенні власного «Я-образу». Важливою на даному етапі є підтримка учнів значущими дорослими.

Важливим спільним завданням навчальних закладів та базових підприємств є, на наш погляд, активна співпраця у створенні сприятливих умов для підготовки професіоналів своєї справи, які будуть самостійно ставити цілі власної діяльності, а також визначати засоби та шляхи їх досягнення.

Обрання учнями навчального закладу та вступ до нього свідчить про певний рівень їх професійного самовизначення, але для набуття ними професійної ідентичності, становлення їх як професіоналів, потрібен час. Ці перетворення супроводжуватимуться змінами уявлень про себе, своє місце в професії, професійній спільноті, соціумі.

На основі узагальнення поглядів ряду дослідників (С.Д.Дружилова, Є.В.Єгорової, О.Я.Ємельянової, Л.Б.Шнейдер та ін.) ми виділяємо наступні ознаки формування професійної ідентичності:

- Наявність професійно-важливих якостей.
- Відчуття людиною власної компетентності, готовність до її підвищення.
- Перехід від зовнішніх джерел підкріплення та зворотного зв'язку в професійній діяльності до внутрішніх джерел, тобто до самопідкріплення.

- Встановлення відповідності роботи особистісним очікуванням.
- Усвідомлення власних недоліків в професійному становленні, у вчинках.
- Відчуття людиною власної ефективності та особистісної впливовості.
- Високу професійну самооцінку.
- Переживання відчуття задоволення від професійної діяльності та себе як професіонала.
- Відчуття можливості успіху та реалізації провідних мотивів у професійній діяльності.
- Вміння керувати кар'єрним зростанням.
- Прийняття норм, цінностей, правил, моделей своєї професії тощо .

Отже, *сформована професійна ідентичність* – це упорядкування та інтеграція потреб і професійних прагнень особистості, виникнення стійкої дієвої мотиваційної сфери. Вона є таким психологічним утворенням, через яке особистість відображає та оцінює весь багатогранний світ професій [5, С.71-72].

Термін набуття професійної ідентичності, як обов'язкової умови прийняття своєї професії є індивідуальний. За одними даними для цього необхідно не менше 4 років [10], за іншими - професійна ідентичність остаточно формується на порівняно пізніх етапах професіоналізації [16].

Під час навчання у ПТНЗ учні отримують можливість лише розпочати процес формування та розвитку професійної ідентичності. Для цього існують різні шляхи: теоретичне навчання, навчальна практика, участь у психологічному тренінгу тощо.

Здійснений у статті аналіз наукових джерел дозволяє зробити наступні висновки:

1) Професійна ідентичність - багатогранний феномен, який є основною характеристикою професійного розвитку і свідчить про ступінь прийняття професійної діяльності в якості шляху самореалізації.

Досягнення професійної ідентичності тісно пов'язане з прийняттям людиною цінностей професійної спільноти.

2) Зарубіжними і вітчизняними вченими виділено ряд компонентів професійної ідентичності, які поділяють на: зовнішні, внутрішні; когнітивний, емоційний, поведінковий, мотиваційно-ціннісний; смисли та просторово-часові характеристики діяльності, індивідуальні цінності людини, прототипічні професійні образи). Також виділено наступні її функції: стабілізуюча та перетворююча, а також форми: позитивна, нейтральна, негативна, когнітивна, афективна, поведінкова.

3) Юність є сприятливим періодом для формування та розвитку професійної ідентичності. Це пов'язано з розвитком самосвідомості, професійним та особистісним самовизначенням, розвитком рефлексії, характерними для даного віку.

Подальші наукові пошуки в цьому напрямку можуть бути пов'язані з дослідженням умов і факторів формування та розвитку професійної ідентичності учнів ПТНЗ в умовах навчання.

Література:

1. Возрастная и педагогическая психология: учебник для студентов пед.ин-тов / [В.В.Давыдов, Т.В.Драгунова, Л.Б.Ительсон и др.]; под ред. А.В.Петровского. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М.: Просвещение, 1979. – 288 с., ил.
2. Емельянова О.Я. Формирование профессиональной идентичности с целью адаптации работника к деятельности по специальности/ О.Я.Емельянова// Вестник ВГУ. Экономика и управление. – 2005. – №2. – С. 153–156.
3. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза/ Е.П. Ермолаева /Психологический журнал. – 1998. – Т.19, – №4. – С. 80-87.

4. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая)/Е.П.Ермолаева //Психологический журнал. – 2001.– Т.22, №4. – С.51-59.
5. Єгорова Є.В. Феномен професійної ідентичності: психологічний аналіз/ Є.В.Єгорова //Вісник черкаського університету. – 2002. – Вип.43. – С. 70–73.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: [учебн. пособие для студентов вузов, 3-е изд., перераб., доп.] – М. Академический проект: Фонд Мир, 2005. – 336 с.
7. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях/ Н.Л Иванова. //Вопросы психологи. – 2008. – №1. – С.89-100.
8. Матвеева Л. Г. Становление профессионального сознания клинических психологов: автореф.дис. на здобуття наукового ступеня канд.псих.наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии»/ Л. Г. Матвеева. – М, 2004. – 24 с.
9. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека/. Ю.П. Поваренков. – М.: УРАО, 2002. – 160 с.
- 10.Хамитова И.Ю. Развитие профессиональной идентичности консультанта/ И.Ю. Хамитова // Семейная психология и семейная терапия. – 1999. – №3. – С.84-98.
- 11.Черный Е.В. Профессиональная идентичность практического психолога / Е.В Черный// Практична психологія і соціальна робота. – 2000. – № 8. – С.36.
- 12.Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: [учебное пособие]/ Л.Б.Шнейдер. – М. МСПИ; Воронеж НПО МОДЭК, 2004. – 599 с.
- 13.Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: автореф. дис. на здобуття наук.ступеня

докт.психол. наук: спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология”/
Л.Б.Шнейдер. – Москва, 2001. – 42 с.

Анотація до статті:

У статті аналізуються погляди сучасних психологів на проблему професійної ідентичності, обґрунтовується доцільність проведення заходів з її розвитку в юнацькому віці, зокрема, в учнів професійно-технічних навчальних закладів.

Ключові слова: професійна ідентичність, сформована професійна ідентичність, професійний розвиток, юнацький вік.

Аннотация к статье:

В статье анализируются взгляды современных психологов на проблему профессиональной идентичности, обосновывается целесообразность проведения мероприятий для ее развития в юношеском возрасте, в частности, у учащихся профессионально-технических учебных заведений.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, сформированная профессиональная идентичность, профессиональное развитие, юношеский возраст.

Annotation:

The article deals with different points of view of modern psychologists on the problem of professional identity. Expediency of conducting activities for the development of professional identity among students of professional educational institutions is proved.

Key-words: professional identity, generated professional identity, professional development, teen-ages.