МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ПСИХОЛОГОВ

Учебное пособие

Рязань 2012

УДК
ББК 88.5
Е27

Печатается по решению редакционно-издательского совета государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина» в соответствии с планом изданий на 2012 год.

Рецензенты: П.А. Корчемный , д. психол. наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (Военный университет Министерства обороны РФ);
Д.В. Сочивко , д. психол. наук, профессор (Академия права и управления ФСИН России).

Евтешина Н.В.
Е27 **Профессиональная** идентичность психологов: Учебное пособие. – Рязань: Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, 2012.- 106 с.

Учебное пособие посвящено изложению социльно-психологических аспектов профессиональной идентичности. В нём раскрывается сущность и структура профессиональной идентичности, механизмы и факторы её развития, описываются психологические портреты высоко-, средне и низко идентичных специалистов, а также психологов силовых структур, здравоохранения, образования и коммерческих организаций, выявляются трудности развития профессиональная идентичности психологов различных сфер деятельности и предлагаются меры по их предотвращению.

Издание адресовано студентам, аспирантам, бакалаврам, магистрам, психологам и преподавателям. Может использоваться в учебном процессе вузов для широкого круга специальностей и направлений подготовки кадров в области психологии в сферах здравоохранения, образования, спорта, бизнеса и силовых структур.

УДК
ББК 88.5

ISBN

© Евтешина Н.В., 2012
© РГУ имени С.А. Есенина, 2012

Предисловие

В условиях современного социально-экономического развития общества повышается реально наблюдаемый спрос населения на квалифицированную помощь практикующих психологов (Е.А. Климов и др.).

Профессиональная идентичность психологов влияет на уровень их профессионализма, а следовательно, и на эффективность профессиональной деятельности (И.Ю. Вороцкая, Ю.П. Поварёнков, Л.Б. Шнейдер и др.). Чем выше уровень профессиональной идентичности, тем выше карьерная ориентация специалиста на профессиональную компетентность, тем выше его оценка профессиональной компетентности коллег. У высокоидентичных психологов по сравнению с низкоидентичными специалистами в большей степени проявляется высокая мотивация к достижению успеха в профессиональной деятельности. Такие специалисты обычно обеспечивают в организации принятие компетентных решений.

В настоящее время отмечается недостаточно высокий уровень профессиональной идентичности психологов в различных сферах, что не может не отразиться на качестве оказываемых ими услуг.

Таким образом, в современной психологической практике достаточно остро встаёт проблема повышения уровня профессиональной идентичности психологов в различных сферах. Её неполное решение приводит к возникновению трудностей в трудоустройстве, в профессиональной адаптации и профессионально-личностном росте.

Профессиональная идентичность в современной психологии исследуется учёными в различных аспектах. Мы придерживаемся мнения, что данная проблема не должна решаться исключительно в рамках личностного подхода, рассматривающего профессиональную идентичность как разновидность самоидентичности, которая определяется степенью тождественности идеального и реального образов профессионала (З.В. Ермакова). Профессиональная идентичность не может быть подвидом личностной идентичности, так как связана с принятием группового членства,

позитивным отношением к нему (Н.Л. Иванова, Е.В. Конева). Если для выявления личностной идентичности необходимо описание так называемой «Я-концепции», то для выявления социальной идентичности необходимо исследование связей личности со своей группой (Г.М. Андреева).

Исходной позицией в определении профессиональной идентичности психологов в нашем исследовании послужила теория социальных представлений (Ж.-П. Кодол, Д. Жоделе, С. Московиси, Г.М. Андреева, А.Н. Сухов и др.) и понятие групповой идентичности Э. Эриксона.

Мы определяем профессиональную идентичность психологов как многомерное, интегративное (личностно-групповое), социально-психологическое явление, представляющее собой степень их отождествления с профессией и включённости в профессиональную группу на основе делового общения и социальных представлений, в результате чего происходит восприятие, а также эмоциональная оценка данными специалистами самих себя, характеристик профессии и группы; при этом возникают различные эффекты взаимодействия, прежде всего проявляющиеся в ценностно-профессиональном единстве.

Для эффективной профессиональной деятельности необходимо развитие профессиональной идентичности как у студентов-психологов, так и специалистов-психологов.

Полученные результаты исследования, изложенные в данном учебном пособии, внедрены в процесс профессиональной психологической подготовки практических психологов Управления внутренних дел по Рязанской области, профессиональной переподготовки по программе «Психологическое консультирование» Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина. Данное учебное пособие может активно использоваться для организации учебного процесса студентов специальности 030301 «Психология» в рамках курса «Профессиональная идентичность психологов».

Данный курс позволяет уяснить как общие характеристики профессиональной идентичности психологов, так и социально-психологические особенности её проявления у специалистов в различных сферах. Конечной целью изучения курса является развитие всех подструктур профессиональной идентичности студентов-психологов – когнитивной, эмоциональной и поведенческой.

Задачи курса:

- дать студентам основы знаний для понимания концепта профессиональной идентичности; познакомить их с классическими и современным подходами к исследованию изучаемого феномена;
- обозначить влияние профессиональной идентичности на становление профессионализма;
- расширить знания студентов-психологов о себе как профессионале, своей профессии, профессиональной группе;
- раскрыть опыт, накопленный в отечественной практике, в развитии профессиональной идентичности психологов;
- выработать или укрепить у студентов позитивное самоотношение, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов, позитивное отношение к профессии и профессиональной группе;
- развивать у учащихся собственную профессиональную позицию и стиль в конкретных ситуациях профессионального взаимодействия и общения, компетенции; наметить пути профессионального роста и т.д.).

Содержание настоящего учебного пособия в полной мере соответствует программе курса «Профессиональная идентичность психологов».

В первом разделе издания «Теоретико-методологические основы исследования профессиональной идентичности психологов» делается акцент на комплексном изучении феномена профессиональной идентичности психологов.

Во втором разделе «Интерпретация результатов эмпирического исследования профессиональной идентичности психологов в различных сферах» особое внимание уделяется результатам эмпирических исследований уровня, структуры, факторов профессиональной идентичности психологов в различных сферах. Предлагаются психологические портреты высоко-, средне и низко идентичных специалистов, а также характеристики

профессиональной идентичности психологов силовых структур, здравоохранения, образования и коммерческих организаций. Анализируются трудности развития профессиональной идентичности и пути их преодоления в современном обществе.

Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной идентичности психологов

Глава 1. Основные теоретические подходы к пониманию профессиональной идентичности

Разработка теоретико-методологических основ исследования профессиональной идентичности психологов предполагает изучение истории данного феномена. В связи с этим анализ психологических теорий идентичности проводился с позиции хронолого-концептуального подхода.

Исследование зарубежных представлений осуществлялось в рамках разных научных направлений и школ (психоанализа, символического интеракционизма, когнитивной психологии); а анализ отечественных взглядов на изучаемое явление проходил с точки зрения их эволюции.

§1. Зарубежные исследования феномена профессиональной идентичности

Заложил основу в понимание идентичности, с позиции Э. Эриксона, У.Джеймс, хотя он еще не употреблял этого термина и называл его характером [23]. Для Джеймса идентичность - субъективное чувство соответствия себе, континуальность, созидательная власть, сопротивляемость «эго» по отношению к окружающему миру [7]. Уильям Джеймс выдвинул гипотезу о двойственной природе и интегральности Я [4]. Одна сторона представляет чистый опыт (Я – сознающее), а другая – содержание этого опыта («Я» как объект). Это означает, что человек одновременно и обладает сознанием, и осознает самого себя как один из элементов действительности. В области «Я» Джеймс выделяет четыре составляющих и располагает их в порядке значимости: Я – духовное, Я – материальное, Я – социальное, Я – физическое [6]. Таким образом, Джеймсу принадлежит первая и весьма глубокая концепция личностного «Я», которая рассматривалась им в аспектах самопознания и

предвосхитила многие развитые впоследствии теории Я – концепции и идентичности.

Кто именно впервые ввел термин “идентичность,” до сих пор остается неизвестным. Учитывая хронологию написания научных трудов, с определенной долей уверенности можно сказать, что пионером в употреблении термина был З.Фрейд. В своих работах он упоминал идентичность в нескольких различных смыслах: как перцептивную структуру, как этнический компонент и как идентичность в широком её понимании [20,21].

На дальнейшее развитие взглядов об идентичности в достаточной мере повлияли философские изыскания взаимоотношений Я – Другой в экзистенционалистском русле философской антропологии К. Ясперса. Он описывает идентичность как один из четырех формальных признаков сознания «Я». Первый признак, выделенный Ясперсом, - это чувство деятельности, сознание себя в качестве активного существа, второй – сознание собственного единства: в каждый данный момент я сознаю, что я един. Третий – осознание собственной идентичности, что означает: я остаюсь тем, кем был всегда, и четвертый - это осознание того, что «Я» отлично от всего остального мира [14].

Как уже было отмечено выше, в зарубежной психологии феномен идентичности изучается в рамках различных психологических школ: символического интеракционизма (Ч. Кули, Дж. Мид, Л. Краппман, Э. Гоффман, Г. Горфинкель.), психоанализа (З.Фрейд, Э. Эриксон, Дж. Марсия, Н. Холланд, А. Ватерман, Ж.Лакан), когнитивной психологии (Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер, Г. Брейкуэлл) и др.

В качестве предпосылок формирования современного концепта идентичности следует обратиться к рассмотрению идей представителей символического интеракционизма: Ч. Кули и продолжившего и углубившего его научный поиск Дж. Мида.

Ч.Кули утверждал, что личность и общество имеют общий генезис и, следовательно, представление об изолированном и независимом эго – это иллюзия. Личность, с его точки зрения, фактически определяется социальными условиями. Ч.Кули первым подчеркнул значение субъективно интерпретируемой обратной связи, получаемой нами от других людей, как главного источника данных о собственном Я: «что они обо мне думают». Он предложил это в виде теории «зеркального Я», которое возникает на основе символического взаимодействия индивида с разнообразными первичными группами, членом которых он является.

В соответствии с идеями Кули о «зеркальном Я» Дж. Мид считал, что становление человеческого Я как целостного психического явления есть не что иное, как происходящий “внутри” индивида социальный процесс, в рамках которого возникают выделенные У. Джеймсом Я – сознающее (I) и Я – как объект (Me) [29]. С точки зрения Дж. Мида, через усвоение культуры (как сложной совокупности символов, обладающих общими значениями для всех членов общества) человек способен предсказывать как поведение другого человека, так и то, как этот другой человек предсказывает наше собственное поведение. Он предполагал, что самоопределение человека как носителя той или иной роли осуществляется путем осознания и принятия тех представлений, которые существуют у других людей относительно этого человека. В результате в сознании человека возникает то, что Мид называл термином Me, понимая под этим обобщенную оценку индивида другими людьми, то есть «обобщенным (генерализованным) другим». Дж. Мид считал, что Me образуют усвоенные человеком установки (значения и ценности), а I – это то, как человек в качестве субъекта психической деятельности воспринимает ту часть собственного Я, которая обозначена как Me. Совокупность I и Me, как и у У. Джеймса, образуют собственно личностное, или интегральное Я, (Self) [3, 29]. Самость – синтез истории общества и биографии конкретной личности. Дж. Мид почти не использует понятия «идентичность». Представитель Чикагской школы определяет

идентичность как способность человека воспринимать свое поведение и жизнь в качестве связанного и единого целого. Мид различает два типа идентичности: осознаваемая - человек сам размышляет о своем поведении, он не автономен, но свободен думать о цели и тактике поведения; неосознаваемая - человек нерефлексируемо принимает нормы поведения, привычки, ритуалы.

Последователи Мида (Л. Краппман, Э. Гоффман, Г. Горфинкель) систематизировали его идеи и по-новому, оригинально исследовали ситуации межиндивидуальной коммуникации в микросоциологии [24, 25].

Э. Гоффман выделил три типа идентичности: социальная, личная, Я-идентичность. Окружающий мир, с точки зрения Э. Гофмана, - основа выработки онтологической безопасности, доверия, без которых невозможна идентичность. Он вводит понятие «политика идентичности», т. е. влияние человека на информацию о себе, продуцируемую на социальное окружение. Существуют различные техники, реализующие данную политику: техника избегания, техника компенсации (искажение мнения о себе), техника деидентификации (изменение признаков идентичности). Развивая идею Э. Эриксона о базовом доверии, Гоффман считает, что целью таких техник остается охрана себя в сети коммуникации, помощь в овладении критическими ситуациями.

Л. Краппман рассмотрел условия социальной ситуации, при которых идентичность остается сохранной, и выделил ряд способностей для ее сохранения. Это способности к ролевому дистанцированию, к эмпатии, толерантности, успешной репрезентации [27].

Итак, в символическом интеракционизме предметом рассмотрения стали способы построения идентичности и сам процесс идентификации, проанализирована структура идентификации, выявлены осознаваемая и неосознаваемая идентичности, зависимость идентификации от социального пространства и времени, системы социальных институтов [7].

Несмотря на пристальное внимание к концепту идентичности со стороны символического интеракционизма, не менее важный вклад в развитие взглядов на изучаемое явления внесли представители психоанализа. Эрик Эриксон считается одним из первых широко известных исследователей идентичности. Он рассматривает идентичность в различных, но взаимосвязанных между собой аспектах: чувство идентичности, процесс формирования идентичности и идентичность как конфигурация (результат этого процесса), которая становится одной из основных внутрипсихических структур [23].

Э. Эриксон называет жизненный цикл человека эпигенезом идентичности. Он выстраивает динамическую схему процессов, последовательно сменяющих друг друга и участвующих в формировании и развитии Эго: механизм интроекции, идентификации и формирование идентичности. С точки зрения Эриксона, большое значение для изучения идентичности имеет среда, причем среда не только внешняя, объективный мир людей и их взаимоотношений, существующий вокруг индивида, но и внутренняя среда, внутренний мир значимых других и их отношений, существующий в человеке. В самом начале своих исследований идентичности Эриксон употребляет термин «эго – идентичность», который имеет более общее значение, аналогичное тому, что он позже подразумевал под идентичностью вообще. Он выделяет два фактора, на которых эго - идентичность основана и которые он называет «качеством существования». Первый – это ощущение тождества самому себе и непрерывность своего существования во времени и пространстве. Второй - признание окружающими, «значимыми другими» этого вышеописанного тождества и непрерывности [23].

Э.Эриксон впервые вводит в употребление различные виды идентичности. Прежде всего, он разделяет понятия идентичности индивида и идентичности группы или, как он ее еще называет, коллективной идентичности. Он считает, что идентичность служит выживанию и является одним из приобретений эволюции человека.

Э. Эриксоном было введено понятие позитивной и негативной идентичности. Негативная идентичность - это попытка овладеть ситуацией, когда позитивная идентичность не может быть установлена из – за того, что ее различные элементы подавляют друг друга [23].

Один из наиболее известных продолжателей исследований Э. Эриксона, американский психолог Дж. Марсия, считая концепцию слишком обобщенной и теоретичной, попытался приблизить ее к жизни. По Марсия, идентичность - это структура «эго», внутренне самосозидающаяся, динамическая организация способностей, убеждений и индивидуальной истории. В зависимости от того, самостоятельно или нет приобретена идентичность, сформировалась или нет она после кризиса в юности, американский исследователь классифицирует идентичность по четырем типам:

1. «Неопределенная, размытая идентичность» характеризуется тем, что индивид еще не выработал сколько-нибудь четких убеждений, не выбрал профессии и не столкнулся с кризисом идентичности.

2. «Досрочная, преждевременная идентификация» имеет место, если индивид включился в соответствующую систему отношений, но сделал это не самостоятельно, в результате пережитого кризиса и испытания, а на основе чужих мнений, следуя чужому примеру или авторитету.

3. Для этапа «моратория» характерно то, что индивид находится в процессе нормативного кризиса самоопределения, выбирая из многочисленных вариантов развития тот единственный, который может считать своим.

4. На этапе достигнутой, «зрелой идентичности» кризис завершен, индивид перешел от поиска себя к практической самореализации [28].

Так же, как и Эриксон, Марсия рассматривает развитие идентичности как единство трех составляющих: «эго, общества, организма».

Н.Холланд в своих исследованиях, посвященных идентичности, добавляет в концепцию Э. Эриксона современную точку зрения в 70-ые годы 20 века [26]. Таким образом, Н.Холланд определяет идентичность как нечто, имеющее три составляющих: средство, последствие и представление.

Идентичность в первом смысле - это средство инициирования действий, которые систематически создают её. Американский психоаналитик называет идентичность системой обработки информации обратной связи. С другой стороны, под идентичностью Н. Холланд понимает то, что система создает в своем взаимодействии с миром. В этом отношении идентичность является последствием. В третьем случае, идентичность - это то, что было создано как «индивидуальные привношения» в уже существующую идентичность. Идентичность является результатом того, что «я вижу», «я помню» или «я подавляю». Таким образом, идентичность в третьем смысле - это история личности, выглядящая как тема с вариациями.

Теорию идентичности в рамках американского варианта психоанализа развивает А. Ватерман. Он стремится выделить ценностные аспекты этого феномена. Идентичность, по Ватерману, - наличие у человека главных ее элементов: четкого самоопределения, выбора целей, ценностей и убеждений, которым он следует в жизни. Формирование идентичности неотделимо от взаимодействия с ценностной идентичностью, на которую индивид претендует. С точки зрения А. Ватермана, четыре сферы наиболее значимы для формирования идентичности: выбор профессии, принятие и переоценка моральных и религиозных убеждений, выработка политических взглядов, принятие набора социальных ролей [2].

Если в классическом психоанализе и в психологической парадигме исследователи идентичности исходят из понятия целостности личности, которая только при расстройствах теряет контроль над своим «Я», то позиция Ж. Лакана в отношении идентичности значительно отличается от общего направления движения научной мысли. Личность у Лакана - это расщепленный субъект «со своими историями», которые в каждый

следующий момент могут меняться, каждый раз при этом перераспределяя структуру субъективности [19]. Лакан критикует теории Э.Фромма и К.Хорни о существовании «стабильного Я». Он утверждает, что человек никогда не тождественен какому - либо своему атрибуту и его «Я» никогда не может быть определимо, поскольку всегда находится в поисках самого себя. В своей концепции Лакан делает вывод, что идентичность и целостность субъекта имеют место только на уровне фантазии.

Ещё одним направлением американской психологической мысли, придающим особое значение категории «идентичность», является когнитивно - ориентированная психология. Ее представители Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер, Г. Брейкуэлл определяют идентичность как когнитивную систему, которая выполняет роль регуляции поведения, имеет две подсистемы - лингвистическую (самоопределение в терминах физических, интеллектуальных, нравственных) и социальную (принадлежность к расе, полу, национальности) [2]. При этом структура идентичности определяется следующими компонентами: биологический организм (сердцевина идентичности, однако со временем становится все менее значимой); содержательный компонент (характеристики, определяющие уникальность личности); ценностный (положительные или отрицательные оценки принципов, ситуаций, личностей); хронологический (развитие идентичности в субъективном времени) [30].

Исследователи данного направления придают исключительное значение социальному контексту, объективным условиям формирования идентичности. Личностная идентификация вторична по отношению к социальной. Социальная идентичность обеспечивает формирование содержательной и ценностной структуры личности. Структура идентичности развивается на протяжении всей жизни. Становление идентичности осуществляется с помощью двух процессов: ассимиляции, отбора новых компонентов, и их приспособления к структуре путем определения значения и ценностей компонентов, новых и старых [2].

Когнитивная психология обобщает идеи фрейдистского направления и символического интеракционизма, вносит идею о значимости временного аспекта в формировании идентичности, показывает постоянную изменчивость идентичности (она развивается на протяжении всей жизни и не обязательно связана с биопсихологическим циклом жизни, как у Эриксона) [7].

§2. История развития отечественных научных взглядов на концепт профессиональной идентичности

В предыдущем параграфе нами был проведён анализ зарубежных теорий идентичности. Следует отметить, что эта проблема не имеет такой богатой истории изучения в отечественной психологии, где представления об идентичности традиционно развивались в рамках исследования самосознания и самоопределения. Эти вопросы в своих работах поднимали Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, М.И. Лисина, В.С. Мухина, С.Р. Пантелеев, Л.С. Рубинштейн, Н.И. Сарджвеладзе А.Г. Спиркин, В.В. Столин, В.П. Зинченко, И.И. Чеснокова, Е.В. Шорохова и др.

Итак, проследим эволюцию взглядов на концепт идентичности в рамках отечественной психологии. Понятие идентичности вырастает из психологических и социальных исследований процесса идентификации [7]. Тема идентификации разрабатывалась в отечественной психологии прежде всего в русле формирования личности. Специфические человеческие процессы могут родиться только во взаимодействии человека с человеком как интрапсихологические (М. М. Бахтин, Л. С. Выготский, А. Ф. Лосев).

Л. С. Выготский формулирует идею о том, что процессы человеческой психики основаны на межличностных отношениях. Индивид выстраивает свой внутренний мир путем интериоризации исторически сложившихся форм и видов деятельности [5]. Понимание «Я» происходит в русле «социальной ситуации развития».

Проблема самоопределения в работах С.Л. Рубинштейна изначально представляет соотнесенность с другими субъектами [7]. С точки зрения

учёного, специфика человеческого способа существования заключается в мере соотношения самоопределения и определения Другими [15]. Главным критерием самоопределения он считал активность жизненной позиции как результат взаимодействия объективного процесса общения с Другими и субъективного внутреннего процесса самоопределения.

А.Н.Леонтьев определял самосознание как осознание себя в системе общественных отношений [10]. С.Л.Рубинштейном и А.Н.Леонтьевым было подчеркнуто, что самосознание – это не только осознание своего сознания. Самосознание также включает в себя познание, суждение о своих знаниях, т.е. оно является рефлексивным мышлением. «Я» – целостное образование, включающее в себя осознание не только своего предметного «я» и его активного начала, но и заключенности в этом конкретном, частном «я» всеобщего «я».

А.Г.Спиркин в самосознание включает осознание парциальных характеристик, на основе которых личность приобретает возможность целостной оценки самой себя и своего места в жизни. Осознаваемость у человека затрагивает не только определенную сферу познавательных процессов, но и часть эмоциональных явлений. А.Г Спиркин определяет самосознание как осознание и оценку человеком своих действий и их результатов, мыслей, чувств [17].

Довольно сходны позиции И.И.Чесноковой [22] и В.В. Столина [18], которые самосознание считают неразрывным единством относительно самостоятельных внутренних процессов – самопознания, эмоционально-ценностного отношения к себе и саморегуляции поведения в самых различных формах взаимодействия людей в обществе. Иными словами, самосознание – это и отношение к осознанным сторонам внутреннего мира, и восприятие себя в качестве объекта, и видение себя как бы посторонним взором.

В.С. Мерлин, в отличие от названных авторов, самосознание относит прежде к субъекту деятельности, а не личности непосредственно.

Самосознание понимается им как осознание человеком собственной личности как субъекта деятельности [11].

В.С.Мухина, делая больший акцент на отношении к отдельным звеньям самосознания, считает, что самосознание представляет собой ценностные ориентации, образующие систему личностных смыслов, которые составляют индивидуальное бытие личности [13]. Сущность механизма развития личности В. С. Мухина представила в виде пары «идентификация – отчуждение». Диалектическая пара обеспечивает овладение социальными нормативами, установками, общезначимыми ценностями, а также обусловливает персонализацию, т. е. формирование системы личностных смыслов, определенных индивидуальных вариантов ценностных ориентаций, личностное регулирование поведения [12]. Отчуждение обеспечивает развитие начальных форм самосознания, потребности завоевывать и отстаивать свою самостоятельность, самоценность. Идентификация - следствие потребности общения на всех уровнях (бессознательном и сознательном), непосредственное переживание субъектом тождества с объектом.

В целом, в отечественной психологии идентификация оценивалась как постоянно действующий механизм развития личности, ее структурообразующий фактор. Н. И. Алексеева, А. В. Буров, Т. П. Гаврилова, Е. М. Дубовская, Т. И. Комиссаренко, Р. Л. Кричевский, Т. А. Моджарова, В. А. Рахматшева, А. П. Соприков выделяли в исследуемом процессе такие социально-значимые черты, как формирование социальных качеств индивида, занявшего позицию активного нравственного субъекта. По их мнению, идентификация многоуровнева и многокомпонентна [7]. Обычно выделяют три основных ее компонента: эмоциональный, когнитивный, поведенческий. Возможны ценностные, нормативные, ролевые идентификации. Многообразны функции идентификации: объединение в группы «Мы», духовное объединение, самосознание групповой принадлежности, структурообразующий принцип общения, формирование

личности. Идентификация - механизм познания и понимания другого. Для социальной психологии в рамках исследования идентификации важен анализ общения как сложного, многослойного процесса. Главное - вычленить модели общения, формы организации этих моделей, понять идентификацию как процесс, отражающий социальную перцепцию. Для того чтобы понять, как личность включена в общение, что она вносит в него, надо проследить, как раскрываются процессы общения в различных группах (сообществах, народах, классах и т. д.) [1].

В целом, непосредственно понятие идентичности встречалось довольно редко в отечественной мысли до начала 90-х годов. Популяризатором исследований различных аспектов идентичности в отечественной психологии и философии стал И. С. Кон. Его интерес к изучению идентичности обусловлен тем, чтобы представить человеческое «Я» в его единстве. Для этого нужны сложные теоретические модели: «идентичность», «эго», «супер-Я» и т. д. [9]. Сложность и полифункциональность «человеческого» определяется тем, что «человеческая психика должна постоянно перерабатывать и координировать огромное количество информации. Чем разнороднее внутреннее и внешнее, чем разнообразнее такая информация, тем острее будет его индивидуальное самоощущение и тем сложнее и дифференцированнее свойственный ему образ Я» [9, с.64]. Кон выделяет следующие типы идентичности:

- психофизиологическая идентичность - единство и преемственность физиологических и психических процессов и структуры организма;
- социальная система свойств, благодаря которым особь становится социальным индивидом, членом сообщества, группы и предполагает разделение индивидов по их социально-классовой принадлежности социальным статусом и усвоенным нормам;
- личная - единство и преемственность жизнедеятельности, целей, мотивов, смысложизненных установок.

Используя выводы и идеи отечественных и зарубежных авторов, Кон интерпретировал идентичность как условный конструкт личности. Этот конструкт не является статичным и постоянно содержит динамические мотивационные тенденции, уравновешивает внутренние и внешние импульсы [8].

На сегодняшний день в рамках отечественной психологии проблема идентичности обретает всё большую актуальность. Особенно популярной стала тематика идентичности в связи с анализом темы кризиса идентичности в современных переходных условиях (Ю.Г. Овчинникова), а также национальной идентичности (Г.У. Солдатова, Т.Г. Стефаненко). С феноменом идентичности связаны работы В.С. Агеева, А.Г. Асмолова, Н.В. Антоновой, Т.С. Барановой, М.В. Заковоротной, Ю.Л. Качановой, А. Е. Жичкиной, Ю.Г. Овчинниковой, Г.У. Солдатовой, А.Н. Сухова, В.А. Ядова и др. Существенный вклад в развитие общей теории профессионализации сделан в трудах Е.А.Климова, И.А. Зимней, А.К.Марковой, Л.М. Митиной, В.Д. Шадрикова. Разработке теоретических основ профессионального становления и изучению различных аспектов профессионализма посвящены исследования А.А. Бодалёва, В.А. Бодрова, А.А. Деркача, Л.Г. Дикой, Э.Ф. Зеера, Е.М. Ивановой, Н.А. Коваль, Ю.К. Стрелкова и др. Непосредственно разработкой проблемы профессиональной идентичности занимались такие исследователи, как М.М. Абдуллаева, И.С. Аринушкина, И.Ю. Вороцкая, З.В. Ермакова, Е.П. Ермолаева, Д.Н. Завалишина, Н.Л. Иванова, Д.В. Колесов, Е.В. Конева, Р.В. Овчарова, Н.С. Пряжников, Ю.П. Поварёнков, Н.Л. Регуш, Л.Б. Шнейдер и др. Имеющиеся работы касаются в большинстве своём процесса становления профессиональной идентичности студентов психологических факультетов (Л.Б. Шнейдер, Ю.П. Поварёнков, Р.В. Овчарова и др.). В психологической науке возникает интерес к профессиональной идентичности психологов образовательных учреждений (Л.В. Гурылёва). Данные этих исследований не могут быть в полной мере

применимы к работающим в других сферах психологам (силовых структур, здравоохранения, коммерческих организаций). В связи с этим возникает необходимость социально-психологического подхода к изучению проблемы профессиональной идентичности психологов.

Подводя итог историческому обзору теорий идентичности и её отражения в профессиональной деятельности, следует отметить общий для всех философских и психологических взглядов на изучаемый феномен момент. В научной литературе проблема идентичности представлена как проблема двух её видов – личностной и социальной [1]. Если личностная идентичность - это самоопределение в терминах физических, интеллектуальных и нравственных черт индивида, то социальная идентичность – самоопределение в терминах отнесения себя к определённой социальной группе, «ощущение внутренней согласованности», «поиск своего места в жизни». (Э. Эриксон). Если для выявления личностной идентичности необходимо описание так называемой «Я-концепции», то для выявления социальной идентичности необходимо исследование связей личности со своей группой. Проблема идентичности имеет долгую историю. Она нашла своё отражение и в современной психологии. Но какое бы ни было исследование, какие бы стороны идентичности оно ни затрагивало, отголоски психологии Э. Эриксона слышатся в каждой работе. Не случайно Александр Толстых написал: «Мы говорим Эриксон – слышится идентичность».

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите основные вехи развития взглядов на проблему идентичности.
2. В чём основной смысл эпигенетической концепции Э. Эриксона?
3. Расскажите об исследованиях идентичности в символическом интеракционизме.
4. В чём специфика исследований идентичности в рамках психоанализа.
5. Охарактеризуйте исследования идентичности в когнитивной психологии.
6. В чём специфика отечественных исследований идентичности.

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. - М.: Аспект Пресс, 2005.-303 с.
2. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. - 1996. - N1. - С. 131-143.
3. Баразгова Е. С. Американская социология традиции и современность.- Екатеринбург, 1997. - С.76.
4. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание/Пер. с англ. –М.:Прогресс, М., 1986. - 422 с.
5. Выготский Л. С. История развития высших психических функций: собр. соч. в 6-т. - М., 1984. - Т. 3.
6. Джеймс У. Психология/ Под ред. Л. А. Петровской. - М.: Педагогика, 1991.-368 с.
7. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. - Ростов – на - Дону, Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
8. Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. - М., 1984. – 335с.
9. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности.// Психологический журнал, 1987. - Т.8, № 4. - С. 126-137.
10. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: "Политиздат", 1975. – 304 с.
11. Мерлин В.С. Проблемы экспериментальной психологии личности. – Уч. зап. Пермского педагогического института. - 1970.– Т. 77, вып. 6. – С. 164.
12. Мухина В. С. Близнецы. М., 1969.- 256 с.
13. Мухина В.С. Феноменология развития и бытия личности. – М.: МПСИ, Воронеж: НПО "МОДЭК", 1999. – 640с.

14.Павлова О.Н. Идентичность: история формирования взглядов и её структурные особенности. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - М.: 2001. – Режим доступа: http//pavolga.narod.ru//identity.html.
15.Рубинштейн С.Л. Человек и мир // Проблемы общей психологии. - М.: Педагогика, 1973. - С. 255-386.
16.Социальная психология организации/ под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЕК, 2010. – 632 с.
17.Спиркин А.Г. Сознание и самосознание. – М.: "Политиздат", 1972.
18.Столин В.В. Самосознание личности. – М.: Издательство МГУ, 1983. – 284 с.
19.Суслова О.Ю. Введение в чтение Лакана: “стадия зеркала”. История создания/ сайт Восточно – Европейского института психоанализа. – Электрон. дан. - 2000. – Ресурс доступа: http://psyterra.narod.ru/psy_an/default_20.htm.
20.Фрейд З. Психология бессознательного.- М.: Просвещение, 1990. – 448 с.
21. Фрейд З. Психологические этюды.- Минск: Пупурри, 1997. – 606 с.
22.Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии. – М.: "Наука", 1977. – 144 с.
23.Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис.- М.: Прогресс, 1996. – 344с.
24.Garfinkel H. Studies in Ethnomethodology. - Cambridge (U.K.): Polity Press. - 1984. - 288 p.
25.Goffman E. The Presentation of Self in Everyday Life. Penguin Books. - 1990. - 256 p.
26. Holland Norman N. The I. - Yale University Press, 1985.
27. Krappman L. Sociologische Dimensionen der Identitat. - Stuttgart, 1969.
28.Marcia J. E. Development and Validation of ego-identity status// Journal of Personality and Social Psychology. – 1966. - №3. - P. 551-558.
29. Mead G. Mind, self and Society: from the standpoint of a social behaviorist. Chicago, London, 1976. - P. 173 - 175.
30.Tajfet H. Social Identity and Intergroup Relations. - Cambridge, 1982.

Глава 2. Понятие, классификация, структура, функции и механизмы формирования профессиональной идентичности психологов

§1. Сущность понятия профессиональной идентичности психологов

Переживание идентичности актуализируется и в профессиональной деятельности человека. Проблема идентичности возникает в плане реализации профессиональной идеологии человека, осуществления профессиональной подготовки специалиста, становления профессионализма [20].

Л.Б. Шнейдер даёт следующее определение понятию профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность - это результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенная степень отождествления-дифференциации себя с Делом и Другими, проявляющаяся в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях Я [22].

Позже Л.Б. Шнейдер уточняет своё определение [21]. Профессиональная идентичность, с её точки зрения, является психологической категорией, которая относится к осознанию своей принадлежности к определённой профессии и определённому профессиональному сообществу. Профессиональная идентичность детерминирована профессиональным общением и профессиональным опытом, репрезентируется посредством речевых средств через образ Я. Она является аспектом специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности. Исходным становится самосознание. Исполнительным механизмом - процессы идентификации-отчуждения. Профессиональная идентичность, с точки зрения Л.Б. Шнейдер, – это объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных

характеристик (норм, ролей и статусов личности). Образ Я является способом выражения профидентичности.

Профессиональная идентичность, по Л.Б. Шнейдер, может быть построена через три составляющие, которые в Я – концепции часто определяют как совокупность установок «на себя» [22]:

1) когнитивная составляющая (профессиональные знания и профессиональные умения);

2) эмоциональная составляющая (эмоционально-оценочное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям, к самому себе как «деятелю»);

3) поведенческая составляющая (соответствующая реакция, которая, в частности, может выражаться в поведении).

По аналогии с взглядами Дж. Марсия, Л.Б. Шнейдер выделяет статусы (виды) профессиональной идентичности: достигнутая (позитивная), мораторий, преждевременная, диффузная (размытая) идентичность. Она выделяет пятый тип идентичности - псевдоидентичность, под которой подразумевает «стабильное отрицание своей уникальности или, напротив, её амбициозное подчёркивание с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушения временной связи жизни, ригидность Я-концепции, болезненное неприятие критики в свой адрес, низкая рефлексия» [21, с.68].

И. Б. Субботин рассматривает профессиональную идентичность как разновидность социальной идентичности, обусловленную спецификой протекания процессов идентификации-отчуждения [19]. Под профессиональной идентичностью офицеров воспитательных структур он понимает многомерный интегративный феномен, представляющий собой результат когнитивно-эмоционально-поведенческого процесса отождествления себя с профессией офицера воспитательных структур и военно-профессиональным сообществом, ведущего к самостоятельному построению военно-профессионального будущего. Как и Л.Б. Шнейдер,

И.Б. Субботин выделяет три структурных компонента профессиональной идентичности, но дает им несколько иную интерпретацию.

По И.Б. Субботину, когнитивный компонент характеризуют образ профессии и образ Я в профессии. Эмоционально-оценочный – самооценка и самоотношение офицера к себе как к профессионалу, к своей и чужим профессиональным группам. Поведенческий - представлен мотивационным, подражательным, репрезентативным, регулятивным компонентами. Содержание профессиональной идентичности составляют тождественность, определённость и целостность. Основными факторами, оказывающими влияние на процесс развития профессиональной идентичности, являются: военно-социальная среда, информационная среда, характер совместной деятельности, психофизиологические особенности личности [19].

Ю.П. Поварёнков определяет профессиональную идентичность как принятие на всех уровнях (социальном – с позиции ценностно-этнической, психологическом – внутренних подструктур личности) индивидом профессиональных ценностных позиций, санкционированных в данном профессиональном пространстве. В ней, с его точки зрения, задействованы ценностные элементы (мотивационные механизмы), а также эмоциональные – вербальные характеристики. Иными словами, достижение профессиональной идентичности происходит с помощью рефлексии и самоописания, самоотношения внешнего и внутреннего мира [14].

С точки зрения Ю.П. Поварёнкова, профессиональный компонент идентичности является одним из ведущих критериев профессионализации, наряду с профессиональной продуктивностью и профессиональной зрелостью [14]. Профессиональная идентичность характеризует значимость для индивида профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой,

собой, профессиональную самооценку, индексы самореализации и самоактуализации личности.

Вслед за ярославской школой (Ю.П. Поварёнков) А.А. Яшина определяет профессиональную идентичность как интегративное образование личности, в котором конструируется представление человека о значимых признаках, разделяемых ценностях и целях профессиональной группы, о своём месте в этой группе. Это образование сопровождается чувством принятия своей профессиональной принадлежности и служит одним из критериев профессионализма [23].

Н.Л. Иванова и Е.В. Конева критикуют взгляды Ю.П. Поварёнкова на профессиональную идентичность как на личностное образование [10]. По их мнению, подобная точка зрения возникает именно из-за отсутствия достаточных материалов в отечественной литературе о сути социальной идентичности. Профессиональная идентичность не может быть подвидом личностной идентичности, так как связана с определённым групповым членством. Тем компонентом идентичности, который придаёт ей личностный характер, является система ценностей, сопровождающая восприятие группового членства. Поскольку профессионализация основана на переоценке сложившейся системы ценностей и осознании собственных профессионально важных качеств, возникает иллюзия, что профессиональная и личностная идентичность – явления одного порядка. Н.Л. Иванова и Е.В. Конева рассматривают профессиональную идентичность как подвид социальной идентичности, обладающей всеми общими признаками социальной идентичности, связанными с самоопределением в социальной группе, принятием группового членства, позитивным отношением к нему, ролью категоризации и сравнения, последствиями межгрупповой дискриминации и т.д. Профессиональная идентичность, будучи подвидом социальной идентичности, всё же является личностным образованием, поэтому появляется в ходе личностного и профессионального становления и оказывает влияние на многие аспекты жизни человека. В структуре

профессиональной идентичности они выделяют несколько компонентов: мотивационный, ценностный, эмоциональный и когнитивный [10].

В результате анализа отечественных научных подходов к определению профессиональной идентичности можно сделать следующие выводы:

во-первых, профессиональная идентичность является чрезвычайно важной частью становления профессионалов. Сформированная профессиональная идентичность служит надёжной системой координат для осмысления как профессионального, так и личностного опыта [14, 16];

во-вторых, данная проблема не может решаться исключительно в рамках личностного подхода, рассматривающего профессиональную идентичность как разновидность самоидентичности, которая определяется степенью тождественности идеального и реального образов профессионала [7]. Профессиональная идентичность, на наш взгляд, не может быть подвидом личностной идентичности, так как связана с принятием группового членства, позитивным отношением к нему [10].

Таким образом, принимая во внимание полученные выводы, мы трактуем профессиональную идентичность как интегративное (личностно-групповое) социально-психологическое явление. Исходной позицией в определении профессиональной идентичности психологов в нашем диссертационном исследовании послужила теория социальных представлений (Ж.-П. Кодол, Д. Жоделе, С. Московиси, Г.М. Андреева, А.Н. Сухов и др.) и понятие групповой идентичности Э.Эриксона.

Э. Эриксон определял групповую идентичность как «включённость личности в различные общности (историческую, географическую, классовые, национальные и др.), подкреплённую субъективным ощущением внутреннего единства и неразрывности со своим социальным окружением» [17, с.46].

По Эриксону, групповая идентичность («перенесённость внутрь групповой идентичности») является одним из трёх компонентов сложной структуры идентичности как таковой, где два других – это Я-идентичность

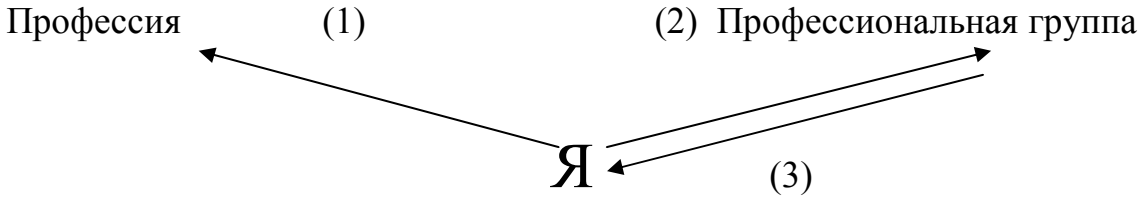
(осознание себя неизменным в пространстве и времени) и психосоциальная идентичность (значимость своего бытия с точки зрения общества) [1].

Социальные представления способствуют формированию социальной (групповой) идентичности, т.е. не просто идентификации индивида с группой, а выработке своего собственного группового самосознания, восприятия себя как элемента системы, имеющей общее мировоззрение, общий взгляд на мир [1]. Г.М. Андреева объясняет связь теории социального познания и теории социальной идентичности следующим образом: «Проблема социальной идентичности выступает органической частью психологии социального познания. Стремление к позитивной идентичности предполагает наличие определённого образа мира: утрата её означает для человека видение «другого» мира. Всякий раз, когда идентичность становиться негативной, возникает стремление уйти в «другой» мир; следовательно, дисгармония между «Я» и «моей» групповой принадлежностью становится механизмом расшатывания сложившегося образа мира. Построенные образы двух элементов этой картины («Я» и «Группа») или при другом «счёте» - четырёх («Я», «Группа», «Время», «Среда») могут быть рассмотрены как своеобразные «результаты» процесса социального познания» [1, с.213].

Итак, мы определяем профессиональную идентичность психологов как многомерное, интегративное (личностно-групповое), социально-психологическое явление, представляющее собой степень их отождествления с профессией и включённости в профессиональную группу на основе делового общения и социальных представлений, в результате чего происходит восприятие, а также эмоциональная оценка данными специалистами самих себя, характеристик профессии и группы; при этом возникают различные эффекты взаимодействия, прежде всего проявляющиеся в ценностно-профессиональном единстве.

§2. Структура профессиональной идентичности психологов

Становление профессиональной идентичности осуществляется в процессе овладения субъектом какой-либо профессией (в рамках учебной, затем профессиональной деятельности) и интегрирования его в профессиональную группу (по средствам общения). Ключевыми в объяснении профессиональной идентичности становятся понятия «Я - профессионал», «профессия», «профессиональная группа». С одной стороны, у субъекта складывается представление о своей профессии и отношение к ней (1) и профессиональной группе (2), с другой – профессиональная группа формирует представление и отношение к субъекту (3). Такие связи «Я-профессионального» с «Профессией» и «Профессиональной группой» определяют существование профессиональной идентичности.



Таким образом, профессиональная идентичность на предложенной схеме является неким фантомом, результатом связей (1), (2), (3).

Профессионал - комплексное и междисциплинарное понятие. С точки зрения Ю.П. Поварёнкова, собственно психологический подход к изучению профессионала предполагает его исследование как личности, индивидуальности и субъекта профессиональной деятельности и профессионального пути. Профессиональное становление – это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. Профессионализм рассматривается как одна из последних стадий этого «геретохронного» процесса [9]. А.К. Маркова подчёркивает, что профессионализм человека – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только производительность труда, но непременно и наличие психологических компонентов –

внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств (мотивационной и операциональной сторон профессионализма) [11]. А.А. Деркач под профессионализмом личности понимает качественную характеристику субъекта труда, отражающую высокий уровень развития профессионально важных качеств, личностно-деловых качеств, акмеологических инвариант профессионализма, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста [6]. Ю.П. Поварёнков подчёркивает, что профессиональный компонент идентичности является одним из ведущих критериев профессионализации, наряду с профессиональной продуктивностью и профессиональной зрелостью [14]. И. Ю. Вороцкая в рамках своего диссертационного исследования доказала, что изучаемый феномен может выступать критерием оценки уровня профессионализма [5].

Становление профессиональной идентичности осуществляется в рамках определённой *профессии*. В.Д. Брагина предполагает, что профессия есть не только совокупность трудовых действий человека, но и его социальная позиция [4]. Таким образом, профессия описывается не только в терминах, выражающих присущие ей свойства, т.е. обязанности, умения, навыки, но и таких характеристиках, как престиж, уровень требуемого образования, материальный достаток, социальная значимость труда, привилегии и др.

Л.Б. Шнейдер объясняет связь понятий «профессия» и «профессиональная идентичность». Профессия задаёт содержательные характеристики профидентичности, как бы обеспечивая «морфологию» профессиональной деятельности и профессиональной общности, тем самым структурируя «диапазон маневра в рамках выполняемой и осваиваемой деятельности», оставляя возможность для различных вариантов самореализации внутри профессии как группы родственных специальностей [22]. Профессия, по Л.Б. Шнейдер, соответствует уровню внешней активности и представляет профессиональную (обычную) занятость чем-то;

профессиональная идентичность соответствует уровню внутренней активности, то есть проявляется в личностной значимости профессиональной активности для человека.

Становление профессиональной идентичности в рамках профессии возможно при выполнении трёх условий:

1) прецедентного: наличие абсолютно подобных или сходных, таких же элементов той же системы (собственно идентификация);

2) интердиктивного: наличие других, не таких же элементов, принадлежащих иной системе (собственно отчуждение);

3) юстициального: наличие транслятора информации о существовании этих систем (возможность отличать одно от другого).

Таким образом, при соблюдении трёх выше изложенных условий повышается значимость внутренней работы по обнаружению «элементов системы» и возрастает роль других людей, которые бы замечали эти элементы и признавали их [22].

Развитие профессиональной идентичности не может осуществляться вне *профессиональной группы*. Под социальной группой понимается «любая совокупность индивидов, находящихся во взаимодействии, объединенных общими интересами и оказывающими друг другу помощь» [17, с.198]. Профессиональную группу как разновидность социальной можно рассматривать в качестве совокупности лиц (индивидов) одной профессии (их деятельность регламентируется профессионально-этическими нормами и координируется для достижения общей цели), объединённых сходными специальными знаниями и профессионально-важными качествами, чувством идентичности с профессией и другими её представителями, осознающими общность интересов и профессиональных ценностей (А.Н. Сухов).

Группа помогает индивиду обрести новое видение своего «Я» [12]. Человек начинает идентифицировать себя с группой, и это приводит к существенным изменениям в его мировосприятии и понимании своего места в мире и своего предназначения. В случае слияния человека с группой

наблюдается установление таких отношений между человеком и остальной частью группы, когда каждая из сторон рассматривает другую как органически единую с ней составляющую целого, являющегося группой. Человек строит свои цели исходя из целей группы, в значительной степени подчиняет свои интересы интересам группы и идентифицирует себя с группой. Группа, в свою очередь, также старается смотреть на индивида как на преданного ей человека. В этом случае она полностью берёт на себя заботу о человеке, рассматривая его проблемы и трудности как свои, старается оказать ему содействие в решении его личных проблем [12].

Профессиональные группы психологов по примеру классификации социальных групп можно разделить по размеру на большие и малые или на межведомственные (общероссийское общество психологов), ведомственные (общероссийские психологические объединения психологов силовых структур, образования, здравоохранения, коммерческих организаций), внутриведомственные (психологические службы в конкретных организациях различных сфер).

На наш взгляд, структура профессиональной идентичности может быть представлена такими компонентами, как объектный, субъектный, когнитивный, эмоциональный, интерактивный, мотивационный и факторный. Объектный компонент определён социально-психологическими характеристиками профессиональных групп (прежде всего, ценностно-профессиональным единством – общностью системы её профессиональных ценностных ориентаций, целей, норм, установок, присущих всей группе как единому целому; уровнем её информированности, интерактивности, развития материально-технической базы и т.д.), а также характеристиками профессии психолога (престижностью).

Субъектный компонент составляют психологи различных профессиональных групп: силовых структур, образования, здравоохранения, коммерческих организаций.

Когнитивный компонент характеризуется «знаниями об объекте, связан с формированием стереотипа, конструкта», то есть он определяется совокупностью представлений о себе, о профессии, о профессиональной группе [1, с. 155]. Можно говорить о том, что когнитивный компонент профессиональной идентичности проявляется в профессиональной Я-концепции. В подтверждение изложенному представим определение профессиональной Я-концепции. Итак, профессиональная Я-концепция есть «совокупность представлений о себе в различных отношениях, сторонами которых могут выступать: 1) характеристики самого профессионала; 2) профессия и карьера…; 3) профессиональное окружение…; 4) близкие человеку люди...; 5) жизненные события и ситуации» [15].

Первые три позиции в данном определении: «характеристики самого профессионала», «профессия и карьера…», «профессиональное окружение» - являются ключевыми в рассмотрении концепта профессиональной идентичности.

Эмоциональный компонент профессиональной идентичности отвечает за формирование предубеждений или, наоборот, привлекательности по отношению, соответственно, к себе как профессионалу, к профессии и к профессиональной группе. Другими словами, это эмоциональная оценка знаний и представлений, характеризующих когнитивный компонент.

Интерактивный компонент представляет собой способ включения поведения профессионала в процесс социального познания (определение сформулировано на основе определения конативного компонента аттитюда по Г.М. Андреевой) [6, с.155]. Этот способ осуществляется за счёт интеракции, взаимодействия индивида и профессиональной группы (отсюда его название - интерактивный).

Мотивационный компонент определяется мотивацией выбранной профессии. Далее в исследовании для упрощения количественной обработки и интерпретации полученных данных мотивационный и интерактивный компонент мы условно объединим в поведенческий.

Факторный компонент включает детерминирующие личностные характеристики психологов (социально-демографические, индивидуально-психологические и социально-психологические), а также организационные характеристики (уровень развития профессиональной группы, степень её ценностно-профессионального единства).

§3. Функции, механизм и уровень развития профессиональной идентичности психологов

Среди функций профессиональной идентичности следует выделить познавательную, регулятивную и интегральную (А.Н. Сухов).

Посредством познавательной функции развивается профессиональная компетентность психологов.

Регулятивная функция профессиональной идентичности заключается в развитии профессионально важных качеств.

С помощью интегративной функции осуществляется формирование профессионализма путём соединения профессиональной компетентности и профессионально важных качеств.

Механизм развития профессиональной идентичности осуществляется посредством социальных представлений и делового общения.

Процесс возникновения социальных представлений включает в себя три этапа: зацепление, объективацию и натурализацию. Суть первого этапа – зацепления - состоит в фиксации на объекте, обозначение и возможность сравнить его с чем-то известным. На втором этапе - объективации - происходит превращение обозначения нового неизвестного предмета в более конкретный образ. Именно в ходе этого процесса незнакомое и абстрактное трансформируется в нечто конкретное, знакомое здравому смыслу. Объективация чаще всего осуществляется в форме персонализации, то есть попытки привязать понятие к какой-либо личности, более или менее знакомой. Другой формой объективации является фигурация, при которой содержание понятия, обозначающего для обыденного человека нечто новое, незнакомое, привязывается не просто к имени кого-либо, а к некоторой

формуле, связанной с этим именем. В процессе объективации полученное некоторое знание включено в когнитивную структуру индивида. Заключительным этапом формирования социальных представлений является натурализация - принятие полученного знания как некоторой объективной реальности [1, 140].

Индивид интегрирует и модифицирует в каждый данный момент социальные формы, созданные культурой и отдельными группами. Самым главным фоном, на котором это происходит, является группа, её опыт, её система сложившихся уже ранее представлений. Становление профессиональной идентичности как группового явления происходит посредством развития и трансляции социальных представлений, осуществляемых в процессе делового общения: обмена информацией при личных контактах, через печатные издания (журналы, сборники научных трудов) или с помощью технических средств (сайтов, видеоконференций и др.); восприятия и познания друг друга; взаимодействия между общающимися, обмена действиями (опытом) в рамках форумов, тренингов, семинаров, мастер-классов, курсов повышения квалификации и др. Общение выступает источником развития социальных представлений. Полученные в результате общения новые знания, образы, способы поведения и др. подвергаются, согласно теории социальных представлений, трёхступенчатой обработке: зацеплению, объективации и натурализации. Развитие идентичности осуществляется за счёт интенсификации описанного процесса, а также с помощью процесса «идентификации-отчуждения». Под идентификацией понимается непосредственное переживание субъектом тождества с объектом (в нашем случае с группой, с профессией), а отчуждение обеспечивает развитие самосознания, потребности завоёвывать и отстаивать свою самостоятельность, самоценность [8].

В результате формирования социальных представлений посредством делового общения и идентификации происходит развитие профессиональной идентичности: представлений о себе как профессионале, своей профессии и

профессиональной группе; их эмоциональной оценке; эффектов взаимодействия индивида и профессиональной группы; мотивации достижения в рамках выбранной профессии.

В общем виде профессиональная идентичность выражается во включенности индивида в профессиональную группу. В свою очередь, уровень такой включённости определяется, с одной стороны, качеством когнитивного (объём и содержание представлений), эмоционального (степень удовлетворённости), интерактивного (эффективность делового общения (эффектов взаимодействия) и мотивационного компонентов, а с другой - степенью тождественности, идентификации индивида с профессией и профессиональной группой. В чём же выражается данная тождественность?

Такую тождественность можно представить термином «психологического альянса», характеристикой которого будет наличие единства и единообразия целей, ценностей, мотивов и ресурсов профессионала и профессиональной группы (индивидуальный уровень) или всех членов группы (групповой уровень).

В 70-е годы научной группой под руководством А.В. Петровского была исследована проблема коллектива. Несмотря на теоретические издержки, его концепция содержала рациональное зерно. Теория коллектива А.В. Петровского в определённой степени применима для исследования профессиональной идентичности.

С.А. Будасси построил трёхмерную модель состояний личности в группе: самооценка, ожидаемая оценка и оценка личностью группы. Фиксация всех трёх проекций отражает состояние личности в данной общности и также уровень её сплочённости [13].

В.В. Шпалинским была предложена и реализована программа исследования, где в основу эксперимента положена задача - учесть прежде всего важнейшие характеристики группы – общность системы её ценностных ориентаций, целей, норм, установок, присущей всей группе как единому целому. Показателем групповой сплочённости выступало ценностно-

ориентационное единство в качестве интегральной характеристики системы внутригрупповых связей. Индексом сплочённости служила частота совпадений мнений или позиций членов группы по отношению к объектам, существенно значимым для группы в целом [13].

А.И. Донцов в качестве характеристики сплочённости коллектива выделял предметно-ценностное единство, «выступающее в качестве модификации ценностно-ориентационного единства и выражающееся в акте опосредования индивидуальных деятельностей единым ценностным содержанием предмета собственной деятельности» [13, с.138].

В.А. Петровский и А.И. Папкин работали над проблемой действенной групповой эмоциональной идентификации – акта интерперсонального отождествления, в котором переживания одного из членов группы даны другим как мотивы поведения, организующие их собственную деятельность, направленную одновременно на осуществление групповой цели и на блокирование действия фрустратора [13].

Таким образом, степень тождественности идентификации индивида с профессией и профессиональной группой можно определить в терминах «социальной психологии коллектива» А.В. Петровского. Мы обозначим такую тождественность как ценностно-профессиональное единство - единство целей и ценностей всех членов профессиональной группы. Эмпирически оно будет выражаться как ЦПЕ (ценностно - профессиональное единство), через частоту совпадений мнений или позиций членов профессиональной группы по отношению к профессиональным ценностям, существенно значимым для группы в целом (единство группы).

Определение уровня профессиональной идентичности является достаточно сложной проблемой. Л.Б. Шнейдер рассматривает этот вопрос с позиции личностного профессионального плана. Экспериментально она выделяет три уровня профессиональной идентичности личности: профидентичность невыраженная, профидентичность выраженная,

пассивная; профидентичность выраженная, активная. Обратимся в подробному описанию каждого из них [22].

1) Профидентичность невыраженная: осознание дальней и ближней профессиональных целей, стремление понять своё дело, овладеть им в полном объёме, освоить все трудовые функции; соответствие человека и профессии устанавливается в модальности «хочу»; характеристика самого субъекта деятельности – «мечтающий»;

2) Профидентичность выраженная, пассивная: усвоение основных знаний, требований профессии к человеку, осознавание своих возможностей, представление о выполнении данной деятельности, осуществление деятельности по образцу; парадигмальное и ситуативное самоопределение; соответствие человека и профессии устанавливается в модальности «знаю»; характеристика самого субъекта деятельности – «осведомлённый»;

3) Профидентичность выраженная, активная: поиск дополнительных, индивидуальных путей профессиональной подготовки; практическая реализация выбранных профессиональный целей, самостоятельное и осознанное выполнение деятельности, самоорганизация, формирование своего индивидуального стиля деятельности; инструментальное самоопределение; соответствие человека и профессии устанавливается в модальности «могу»; характеристика самого субъекта деятельности – «умелый».

С нашей точки зрения, основной характеристикой профессиональной идентичности психологов является уровень как результат её развития. Он складывается из значений трёх компонентов изучаемого явления: когнитивного, эмоционального и поведенческого (интерактивного и мотивационного). Таким образом, чем шире представления специалиста о самом себе, профессии и группе, чем выше эмоциональная оценка этих представлений, а также чем эффективнее взаимодействие индивида и профессиональной группы и выше мотивация достижения, тем выше уровень профессиональной идентичности.

Психологи с высоким уровнем профессиональной идентичности характеризуются высокими показателями когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов, а также высоким уровнем ценностно-профессионального единства.

Психологи со средним уровнем идентичности характеризуются низкими (близкими к среднему) показателями когнитивного компонента, а также средними – по эмоциональному и поведенческому компонентам, а также средним уровнем ценностно-профессионального единства.

Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности характеризуются низкими показателями когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов, а также низким уровнем ценностно-профессионального единства.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение профессиональной идентичности психологов как социально-психологическому явлению.
2. Какова роль профессиональной группы в формировании профессиональной идентичности?
3. Какова структура профессиональной идентичности?
4. Назовите функции и механизмы формирования профессиональной идентичности психологов.

Литература

1. Андреева Г.М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. - М.: Аспект Пресс, 2005.-303 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: «Институт психологии РАН», 2006. – 623с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511с.
4. Брагина В.Д. Влияние представлений о выбранной профессии на профессиональное самоопределение учащейся молодёжи: автореф. дис…канд. психол. наук. – М., 1976. – 21с.

5. Вороцкая И.Ю. Профессиональная идентичность бортпроводников: дис...канд. психол. наук. - Москва, 2005. - 126 с.
6. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. -М.: Изд. МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 752 с.
7. Ермакова З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис… канд. психол. наук. – Владивосток -2007. - 167 с.
8. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. - Ростов – на - Дону, Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий.- М., 2003. – 330 с.
10. Иванова Н. Л., Конева Е. В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // Мир психологии: научно-методический журнал. - 2004. - N 2 . - С. 148-157.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Просвещение, 1996. – 310 с.
12. Менеджмент: учебное издание/ под ред. Виханского О.С., Наумова А.И., 3-е изд. - М.: Экономистъ, 2003. – 528 с.
13. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива: учебное пособие. – М.: «Просвещение», 1978. – 176 с.
14. Поварёнков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - Москва: УРАО, 2002. - 160с.
15. Прокопьева Е.В. Профессиональная Я-концепция психологов (Начальные этапы профессионального становления): автореферат дис…канд. психол. наук. - Ростов на Дону, 2000. – 22 с.
16. Регуш Н.Л. Профессиональная идентичность учителя на разных этапах педагогической деятельности/ дис.. канд. психол. наук:190007. - Спб., 2002. - 167 с.
17. Социальная психология/ под ред. Сухова А.Н., Деркача А.А., 5-е издание. – М.: «Академия», 2007. – 240 с.

18. Социальная психология организации/ под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 632 с.
19. Субботин И.Б. Развитие профессиональной идентичности офицеров воспитательных структур в процессе подготовки в вузе: дис…канд. психол. наук. - Москва, 2003. – 177 с.
20. Хамитова И.Ю., Развитие профессиональной идентичности консультанта. - Электрон. дан. – 2000. - №1. - Режим доступа: http:www.psyhol.ras.ru /ippp_pfr/journal.
21. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теории и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007. – 128 с.
22. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие.- М.: «МОДЭК», 2004. - 600 с.
23. Яшина А.А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза: дис… канд. псих. наук/Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 213 с.

Глава 3. Социально-психологическая диагностика профессиональной идентичности психологов

§1. Методы и методики исследования профессиональной идентичности психологов

К проблеме социально-психологической диагностики профессиональной идентичности следует подходить с позиции её структуры. Поэтому диагностика изучаемого явления должна быть одновременно направлена на исследование показателей когнитивного, эмоционального и интерактивного компонентов изучаемого явления. При этом важно учитывать не только уровень выраженности профессиональной идентичности (УПИ), но и такие особенности как, степень единства целей и ценностей членов профессиональной группы (степень ценностно-профессионального единства», а также степень тождественности, согласованности элементов

когнитивного компонента, а именно тождественности идентификации индивида с профессией и профессиональной группой.

Для диагностики когнитивного компонента профессиональной идентичности используется ряд методик.

Метод ассоциативного эксперимента [1]. Ассоциативный эксперимент - это прием, направленный на выявление ассоциаций, сложившихся у индивида в его предшествующем опыте. Объектом исследования в ассоциативном эксперименте являются системы слов, а предметом – психологические закономерности их проявления. Ассоциативный эксперимент позволяет на основе формальной обработки данных сделать выводы относительно закономерностей «…семантического родства слов (или, вернее, субъективного переживания испытуемым степени их семантического родства)». Ассоциативная техника отражает как когнитивные структуры, стоящие за языковыми значениями, так и индивидуальные особенности испытуемых, их личностные смыслы. Дополнительным преимуществом ассоциативного эксперимента является его простота, удобство применения, возможность работать с большой группой испытуемых одновременно, выделять некоторые неосознаваемые компоненты значения .

Обычно различают три вида ассоциативных экспериментов:

- свободный, в котором испытуемому предлагают ответить словом - R, первым пришедшим в голову при предъявлении слова - S, ничем не ограничивая ни формальные, ни семантические особенности слова - R;
- направленный, в котором экспериментатор некоторым образом ограничивает выбор предполагаемой R, накладывая определенные ограничения (например, отвечать только существительными и т.д.);
- цепной, в котором испытуемому предлагают ответить любым количеством слов - Ri, первым пришедшим в голову при

предъявлении слова - S, ничем не ограничивая ни формальные, ни семантические особенности слов.

Общая схема ассоциативного эксперимента представляет собой предъявление испытуемому слова-стимула, на которое он отвечает первыми пришедшими на ум словами. По характеру ассоциаций можно восстановить семантический состав слова-стимула: множество ассоциаций, даваемых на слово, содержит ряд признаков, аналогичных содержащихся в данном слове.

Исследование представлений психологов о своей профессии можно проводить по средствам ассоциативного эксперимента. Испытуемым предлагается заполнить специальный бланк, отвечая на вопрос: «какие ассоциации возникают у Вас со словосочетанием «Профессия психолога?». В ходе ассоциативного эксперимента испытуемые не ограничиваются в выборе возможных ассоциаций рамками некоторого грамматического класса. С целью уменьшить сознательно вносимые искажения время на ответы ограничивается время проведения, например, - до 5 минут.

Одной из разновидностей ассоциативного эксперимента является методика М.Куна и Т. Макпартленда «Двадцать утверждений самоотношения» или Тест «Кто я» [5].

Методика разработана представителями интеракционистской ориентации М. Куном и Т. Макпартлендом. Этот тест используется для определения измерения установок личности на себя (для изучения содержательных характеристик идентичности личности). Является нестандартизированным самоотчётом. Теоретическое основание – теоретическое представление о личностном «Я» как об интериоризации индивидуальной позиции в социальной системе. Отвечая на вопрос «Кто я», человек указывает роли и характеристики – определения с которыми он себя соотносит, идентифицирует, т.е. с социальным статусом и теми чертами, которые по его мнению, связываются с ним. Требование теста - дать двадцать высказываний, связанных с представлением о собственной идентичности, исходит из признания исследователями сложной и многомерной природы Я-

концепции. Предполагается, что человек, более рефлексивный, даёт в среднем больше ответов, чем человек с менее развитым представлением о себе (или более «закрытый»). Принято считать, что те характеристики самого себя, которые испытуемый записывает в начале своего списка, в наибольшей мере актуализированы в его сознании, являются в большей мере осознанными и значимыми для субъекта. На выполнение теста даётся 12 минут. Результаты подвергаются контент - анализу.

Л.Б. Шнейдер разработала методику изучения профессиональной идентичности (МИПИ) [13]. Методика построена на принципах прямого и цепного ассоциативного эксперимента. Испытуемому предлагается ряд слов – стимулов, среди которых необходимо выбрать наиболее подходящие к нему и к его профессиональной жизни. Затем подсчитывается число совпадений по ключу с самоописаниями себя в категориях профессионального, далее – число самоописаний себя в категориях непрофессионального. Далее количество слов-реакций описания себя как профессионала нужно разделить на количество слов-реакций описания себя как непрофессионала. В зависимости от полученного балла определяется тип профессиональной идентичности испытуемого: преждевременная (0-1,0), диффузная (1,0-2,0), мораторий (2,0-3,0), достигнутая позитивная (3,0-4,0) и псевдопозитивная идентичность (4,0 и выше).

Для исследования представлений специалиста о своей профессиональной группе можно использовать метод письменного опроса (анкетирование) [9]. Под опросом в целом понимается метод целенаправленного получения вербальной (устной или письменной) информации о социально-психологических явлениях путем заочного (опосредованного вопросником анкеты) и очного, непосредственного общения практического психолога (или интервьюера) с опрашиваемыми (респондентами). В результате выявляются оценки, мнения, установки, стереотипы восприятия и т.д. Письменный опрос проводиться по средствам специально разработанного методического средства для получения

первичной социологической и социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации – анкеты. Согласно определению А. Анастази, составление анкеты – процесс перевода основных гипотез исследования на язык вопросов. В анкету для определения представлений специалиста о своей профессиональной группе могут войти закрытые вопросы, связанные, например, с оценкой её степени информированности, интерактивности (эффективности делового общения), материально-технической оснащённости и т.д. В этом случае вопросы должна сопровождать метрическая шкала.

При диагностике когнитивного компонента профессиональной идентичности специалистов важно определить оценку ими самими престижности профессии. Поэтому в анкетный опрос необходимо включить вопросы, касающиеся представлений специалистов о рейтинге собственной профессии.

Эмоциональный компонент профессиональной идентичности отвечает за формирование предубеждений, или наоборот привлекательности по отношению, соответственно, к себе как профессионалу, к профессии и к профессиональной группе, другими словами, это эмоциональная оценка знаний и представлений, характеризующих когнитивный компонент.

На основе анкеты **«Оценка удовлетворённости работой»** [11], содержащей 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов нами была составлена собственная анкета, выявляющая удовлетворенность персонала своим «профессиональным Я», профессией и профессиональной группой, а также ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Для получения информации о субъективных аспектах отношения испытуемого к себе или другим людям (группе), объектам (профессии) используется методика личностного дифференциала [11]. Методика личностного дифференциала (ЛД) разработана по принципу семантического дифференциала Ч. Осгуда на базе современного русского языка и отражает

сформировавшиеся в нашей культуру представления о структуре личности. Методика ЛД адаптирована сотрудниками психоневрологического института имени В.М. Бехтерева. Целью ее разработки являлось создание компактного и валидного инструмента изучения определенных свойств личности, ее самосознания, межличностных отношений. ЛД соотносится с двумя другими категориями психодиагностических методов - с личностными опросниками и социометрическими шкалами. От личностных опросников он отличается краткостью и прямотой, направленностью на данные самосознания. В ЛД отобрана 21 личностная черта, представленные в виде антонимичных пар. Кроме того, данные черты личности могут быть сгруппированы как характеризующие полюса 3-х классических факторов семантического дифференциала (общие шкалы): оценки, силы, активности. Испытуемому предлагается оценить каждую личностную черту по семибальной шкале. При интерпретации данных, полученных с помощью методики ЛД, всегда следует помнить о том, что в них отражаются субъективные, эмоционально-смысловые представления человека о самом себе, которые могут лишь частично соответствовать реальному положению дел, но в рамках нашего исследования именно они сами по себе имеют первостепенное значение для изучения идентичности.

Ещё одной разновидностью методики, направленной на психодиагностику самоотношения, является опросник самотношения В.В. Столина [12]. Тест-опросник самоотношения построен в соответствии с разработанной В.В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. В качестве исходного принимается различие содержания «*Я-образа*» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и *самоотношения*. В ходе жизни человек познает себя и накапливает о себе знания, эти знания составляют содержательную часть его представлений о себе. Однако знания о себе самом, естественно, ему небезразличны: то, что в них раскрывается,

оказывается объектом его эмоций, оценок, становится предметом его более или менее устойчивого самоотношения.

Опросник содержит 62 утверждения, соответствующие 7 шкалам: самоуверенность, ожидаемое отношение, самопринятие, саморуководство, самообвинение, самопонимание. Кроме того, опросник позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности:

- глобальное самоотношение;
- самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутсимпатии, самоинтересу и ожиданиям отношения к себе;
- уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

Для диагностики интерактивного компонента профессиональной идентичности используется метод анкетного опроса и ряд других тестовых методик. В этом случае в анкету могут входить вопросы, направленные на получение фактической информации, а именно: количество опубликованных испытуемым научных работ, коллег, которых он довольно хорошо знает, количество встреч профессиональной группы в году, существующих нормативно-правовых документов и традиций, наличие или отсутствие руководителя в структуре профессиональной группы, эффективность делового общения в сети Интернет (общение на профессиональных Интернет форумах, осуществление деловой переписки по средствам Интернет) и т.д.

Для оценки мотивационной сферы персонала в рамках диагностики интерактивного компонента профессиональной идентичности используются методики «Определение мотивов достижения» [11] и «Изучение потребности в достижении успеха» [11].

В рамках методики «Определение мотивов достижения» предлагается оценить мотивы достижений по 9-бальной шкале. Самая высокая выраженность мотива достижения равняется 9 баллам, а самая низкая – 1 баллу. Оцениваются такие характеристики как «активность», «устремлённость к риску», «проявление инициативы», «стремление к

ответственности», «умение действовать незамедлительно», «нацеленность на решение возникающих проблем». По данным настоящего теста можно получить от 54 до 6 балов. Сумма баллов свыше 36 будет означать устремлённость к достижению целей. Сумма баллов ниже 24 означает устремлённость к избеганию неуспеха в деятельности.

Методика «Изучение потребности в достижении успеха» разработана Ю.М. Орловым и представляет собой опросник, содержащий 23 положения, с которыми испытуемый соглашается или не соглашается. Тест направлен на выявление степени выраженности потребности в достижении успеха в любой деятельности, зараженности человека на успех. За каждый ответ «да» или «нет», совпадающий с ключом, ставится один балл. Таким образом, оценочная шкала от 0 до 23 баллов. Чем больше баллов в сумме набирает испытуемый, тем в большей степени у него выражена потребность в достижениях.

Для оценки степени сплочённости членов профессиональной группы, единства их профессиональных целей и ценностей рекомендуется использовать тест «Диагностика ценностно - ориентационного единства организации»[11].

Сплочённость как ценностно-ориентационное единство – это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок, позиций работников по отношению к объектам (людям, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для них. Поэтому при изучении сплочённости организации руководитель должен учитывать ценностные ориентации работников. Рассмотрим методику оценка степени ЦОЕ организации в сфере профессиональных интересов, хотя предложенная методика применима и при выяснении ЦОЕ в других сферах.

Оценка ценностно-ориентационного единства организации (в нашем случае ценностно-профессионального единства [ЦПЕ]) проводится в два этапа.

Первый этап. Психологам предлагается написать на листке десять любых профессиональных ценностей. Затем, собрав эти листки, исследователь

составляет список пятнадцати наиболее часто встречающихся в них ценностей в алфавитном порядке.

Второй этап проводится спустя несколько дней. Исследователь пишет на доске или диктует список с пятнадцатью названными ценностями и просит каждого специалиста выбрать из этих пятнадцати и написать на отдельном листке те пять, которые наиболее важны для него лично.

Затем, собрав листы, исследователь приступает к обработке полученного материала. Выборы ценностей, сделанные работниками, разносятся по списку с пятнадцатью наименованиями. Подсчитывается, сколько раз выбрана та или иная ценность. Потом высчитывается коэффициент ЦОЕ подразделения по формуле: ЦОЕ= ((П1-П2)/Н)100%,

где П1 – сумма выборов, отданных пяти самым популярным ценностям в группе;

П2 – сумма выборов, отданных пяти наименее популярным ценностям в группе;

Н – число всех выборов, сделанных группой (количество участвующих в опросе, умноженное на 5).

Если коэффициент ЦОЕ равен или больше 50%, то данная организация может классифицироваться как группа с высоким уровнем сплочённости в исследуемой сфере деятельности. Если коэффициент находится в интервале от 30 до 50%, то организацию можно классифицировать как группу со среднем уровнем сплочённости. Если коэффициент меньше 30%, то в организации низкий уровень сплочённости.

Для определения степени тождественности, согласованности элементов когнитивного компонента, а именно тождественности идентификации индивида с профессией и профессиональной группой, можно использовать метод корреляционного анализа. Наличие корреляционной связи между компонентами профессиональной идентичности рассматривается нами в качестве показателя согласованности её структуры. Отрицательная корреляция между двумя компонентами свидетельствует о своеобразной

связи между ними (увеличение выраженности одного сопровождается уменьшением другого) и позволяет говорить о частичной согласованности профессиональной идентичности.

Таким образом, согласованность профессиональной идентичности характеризуется наличием относительно устойчивых связей между её компонентами и является показателем сформированности её структуры. Согласованная идентичность обеспечивает целесообразность поведения человека, расширяет его возможности, усиливает тенденции его самоактуализации и плодотворности. Несогласованная идентичность приводит к нелогичности поступков человека, повышению его уязвимости, тревожности, к нарушению чувства самотождественности, самоцелостности [10].

§2. Методы и методики исследования личностных и организационных коррелят профессиональной идентичности

Для диагностики личностных и организационных коррелят профессиональной идентичности использовался ряд методик.

С целью исследования индивидуально-психологических особенностей нами применялась методика «личностный 16-факторный опросник Р. Кеттелла (форма А, 187 вопросов) [3]. Опросник позволяет подробно описать личностную структуру, вскрыть взаимосвязь отдельных свойств личности, выявить внутриличностные проблемы, найти компенсаторные механизмы для поддержания психического здоровья.

Индивидуально-психологические особенности психологов в нашем исследовании были представлены шестнадцатью личностными факторами Р. Кеттелла: А– доброта, сердечность+/обособленность, отчуждённость-; В-высокий интеллект+/низкий интеллект-; С–эмоциональная устойчивость+/эмоциональная неустойчивость-; Е–настойчивость, напористость+/покорность, зависимость-; F– беспечность+/озабоченность-; G– высокая совестливость+/недобросовестность-; Н– смелость+/робость-; I- мягкосердечность, нежность+/суровость, жёсткость-;

L–подозрительность+/доверчивость-; M– мечтательность+/практичность-; N– проницательность, расчётливость+/наивность, простота-; O– склонность к чувству вины+/самоуверенность, уверенная адекватность-; Q1- гибкость+/ригидность-; Q2– самостоятельность+/зависимость от группы-; Q3– высокий самоконтроль поведения+/низкий самоконтроль поведения-; Q4– напряжённость +/расслабленность.

Для исследования социально-психологических особенностей специалистов использовались методики «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда (СПА), тест «Якоря карьеры», адаптированный В.А. Чикер, методика диагностики основных тенденций поведения в реальной группе и представлении о себе «Q-сортировка» В. Стефансона.

Опросник СПА был разработан К. Роджерсом и Р. Даймондом в 1954 году для выявления степени адаптированности-дезадаптированности в системе межличностных отношений. В качестве оснований для дезадаптации он предполагает ряд разнообразных обстоятельств: низкий уровень принятия себя, низкий уровень принятия других, то есть конфронтация с ними, эмоциональный дискомфорт, который может быть весьма различным по природе, сильную зависимость от других, то есть экстернальность, стремление к доминированию [6].

Методика оценки карьерных ориентаций Э. Шейна или тест «Якоря карьеры» в адаптации В.А. Чикер [7]. Данная методика используется для определения преобладания той или иной профессиональной жизненной позиции. Э. Шейн выделил восемь основных карьерных ориентации («якорей»): профессиональную компетентность, менеджмент, автономию, стабильность, служение, вызов, интеграцию стилей жизни, предпринимательство. Методика состоит из 41 утверждения. По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов.

Q-сортировка. Целью методики является изучение представлений испытуемого о себе на основании анализа трёх полярных тенденций поведения человека в группе: зависимость - независимость, общительность -

необщительность, принятие борьбы - избегание борьбы. Данная методика построена на известном принципе Q-классификации, который был предложен В. Стефансоном в 1953 году. Текст методики состоит из 60 высказываний [4].

С целью изучения характеристик профессиональной группы психологов как организационных факторов профессиональной идентичности в нашем исследовании использовался тест «Пульсар» (качество вашей организации) Л.Г. Почебут. Методика представляет собой опросник, состоящий из семи смысловых блоков. Эти блоки соответствуют таким характеристикам любой организации, как подготовленность к деятельности (мы назвали её профессиональная компетентность), направленность (цели и ценности группы), организованность (эффективность делового общения), сплочённость, интегративность, референтность, активность. Каждая характеристика оценивается респондентом по 12-ти балльной шкале. Ответы всех испытуемых суммируются, и по каждому качеству группы подсчитывается средняя оценка по формуле: $m=\Sigma/n$,

где m - средняя оценка, Σ – сумма ответов по отдельному качеству, n – количество испытуемых, членов группы.

В зависимости от полученной средней оценки можно дать содержательное описание изучаемой группы, определить уровень её развития (зрелости). От 10 до 12 баллов – зрелая, сложившаяся, сплочённая, работоспособная и надёжная группа. От 7 до 9 баллов – группа достаточно зрелая, способная выполнять производственные задания. От 4 до 6 баллов - группа недостаточно зрелая, не всегда способная эффективно справляться с поставленными задачами. От 1 до 3 баллов – группа незрелая, велика вероятность того, что она не справится с поставленными задачами.

Вопросы для обсуждения:

1. Перечислите методики диагностики когнитивного компонента профессиональной идентичности психологов.

2. Составьте программу диагностики эмоционального компонента профессиональной идентичности психологов.
3. Создайте проект анкеты для диагностики интерактивного компонента профессиональной идентичности психологов.
4. Дайте определение ценностно-профессионального единства профессиональной группы.
5. Каким образом можно выявить степень тождественности, согласованности элементов профессиональной идентичности психологов?
6. Назовите основные методы диагностики факторов профессиональной идентичности психологов.

Литература:

1. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. – СПб., 2000.- 365 с.
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы. –М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
3. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности.- 2-е изд., испр. и перераб.- СПБ.:Питер, 2008. – 512 с.
4. Истратова О.Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 375 с.
5. Кун М., Т.Макпартлэнд. Эмпирическое исследование установок личности на себя / Современная зарубежная социальная психология. Тексты. Издательство Москов. Ун-та, 1984. – С. 180-187.
6. Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации // Журнал практического психолога. - 1998 - №1. – С. 54-64.
7. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. - 298 с.
8. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие /под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: «Бахрах-М»,1998. – 672 с.
9. Прикладная социальная психология/ под ред. А.Н.Сухова, А.А. Деркача. – М.: «Академия», 1998. – 688 с.

10. Прокопьева Е.В. Профессиональная Я-концепция психологов (Начальные этапы профессионального становления): автореферат дис…канд. психол. наук. - Ростов на Дону, 2000. – 22 с.
11. Психодиагностика персонала. Методики и тесты: учебное пособие в 2 томах/ под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: «Бахрах-М» - 2007. – 440 с., 560с.
12. Психологическая диагностика: учебное пособие/ под ред. К.М. Гуревич. – Бийск, 1993. – с. 182. см. также материалы с сайта «Все профессиональные психологические тесты», http://vsetesti.ru.
13. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теории и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007. – 128 с.

Раздел 2. Интерпретация результатов эмпирического исследования профессиональной идентичности психологов в различных сферах

Глава 4. Психологические портреты высоко-, низко- и среднеидентичных специалистов

§1. Психологический портрет психологов с высоким уровнем профессиональной идентичности

Психологи с высоким уровнем профессиональной идентичности отличаются высокой выраженностью когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов.

Характеристика профессиональной идентичности. Характеристика профессиональной идентичности. Объём понятийной структуры, ядром которой является «Я - профессиональное», равен 14-15 единицам; таким специалистам свойственна высокая оценка собственной квалификации, а также степени информированности, интерактивности и материально-технической оснащённости профессиональной группы.

Субъекты с высоким уровнем профессиональной идентичности в большей степени, по сравнению с субъектами с низким уровнем профессиональной идентичности, удовлетворены собой как профессионалом, своей профессией, профессиональной группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Психологи отличаются высоким уровнем мотивации достижения успеха. Для таких специалистов характерно наличие в среднем четырёх-пяти опубликованных научных работ. Они осуществляют примерно 18-19 встреч в рамках своего профессионального сообщества в год, знают о существовании двух традиций и двух нормативно-правовых документов своей профессиональной группы. В 26,5% случаев такие психологи говорят о существовании локальной сети. 83,67% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы. 35,72% специалистов с высоким уровнем профессиональной идентичности имеют

опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении на психологических форумах в среде Интернет, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по электронной почте.

Личностные особенности. Средний психологический стаж специалистов с высоким уровнем профессиональной идентичности составляет 6 лет. Они доминантны, имеют выраженное стремление к самоутверждению, самостоятельности, независимости, смелы, активны и энергичны, любят «принимать вызовы» и чувствовать превосходство над ними.

Персоналу с высоким уровнем профессиональной идентичности в большей степени подходит работа, связанная с оказанием помощи, например, работа психолога. Это связано с тем, что высокоидентичные специалисты отличаются мягкостью, утончённостью, образностью, хорошо развитой интуицией, снисходительностью к себе и другим, и в то же время такие психологи нуждаются в любви, внимании и помощи со стороны других людей. Они адаптивны, уживчивы, веселы, бескорыстны, покладисты, уступчивы, оптимистичны и независтливы. Высокоидентичным психологам свойственны проявление безмятежности, доверчивости, спокойствия.

Такие специалисты характеризуются высокой степенью выраженности карьерных установок на профессиональную компетентность, автономию, служение, интеграцию стилей жизни. Им присущи более высокие показатели карьерной установки на стабильность места жительства (но средняя выраженность). Таким образом, высокоидентичные психологи хотят быть мастерами своего дела, бывают особенно счастливыми, когда достигают успеха в профессиональной сфере, быстро теряют интерес к работе, не позволяющей развивать свои способности. Одновременно эти люди ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, подобающем их мастерству. Обычно это такая группа в большинстве организаций, которая обеспечивает принятие компетентных решений. В то же время у специалистов с высокой профессиональной идентичностью существует стремление освободиться от организационных правил,

ограничений и предписаний, у них ярко выражена потребность все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда). Он может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию. Персоналу с высокой профессиональной идентичностью присущи такие ценности, как «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. К тому же, психологи этой группы ориентированы на интеграцию различных сторон образа жизни. Они не хотят, чтобы в их жизни доминировала только семья или только карьера, или только саморазвитие. Такие специалисты больше ценят свою жизнь в целом - где живут, как совершенствуются, - чем конкретную работу, карьеру или организацию. Они в большей степени, в отличие от низкоидентичных психологов, ориентированы в выборе профессиональных предпочтений на стабильность места жительства, привязанность к определённому месту, географическому региону.

Сотрудники с высоким уровнем профессиональной идентичности отличаются высокой степенью социально - психологической адаптации, проявляющейся в согласованности требований социальной среды и личностных тенденций (реалистичная оценка себя, окружающей действительности, личностная активность, гибкость, социальная компетентность). Они одобряют и принимают других в целом и в частности, дают позитивную оценку окружающим, ожидают от других такого же отношения к себе. У высокоидентичных специалистов преобладают позитивные эмоции, они в высокой степени ощущают себя активным объектом собственной деятельности, в большинстве своём полагают, что происходящие с ними события являются результатом их деятельности, а не действия внешних сил. В отношениях с другими людьми в большей степени, в отличие от низкоидентичных специалистов,

склонны к доминированию. При возникновении сложных ситуаций они стараются решать их, а не уклоняться от проблем.

Характеристика профессиональной группы. Психологи с высоким уровнем профессиональной идентичности склонны оценивать свою организацию как зрелую, сложившуюся, сплочённую, работоспособную и надёжную группу. Они говорят о существовании в их профессиональной группе общей чёткой цели, которая осознаётся и понимается каждым как его собственная, давних традиций, взаимоуважительных норм поведения, общих ценностей. В такой группе высоко ценят принципиальность, честность, бескорыстие. Почти все члены этой профессиональной группы обладают высокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Группа добивается высоких показателей в труде, она способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимопомощи и доброжелательности. Члены группы всегда совместно и дружно решают, как эффективнее организовать свой труд. В такой группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы. Психологи с высоким уровнем профессиональной идентичности оценивают свою организацию как сплочённую группу, в которой существует справедливое отношение к её членам, поддерживают неопытных, помогают им адаптироваться к новым условиям. Все члены такой группы тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудной ситуации все сплачиваются и живут по принципу: «Один за всех и все за одного». При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность группы, все члены активно участвуют в рабочем процессе. Внимательно выслушивается мнение каждого и учитываются его интересы. В организации царит доброжелательный климат. Достижения и неудачи всей группы переживаются как собственные. Успехи отдельных членов группы вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. Субъекты с высоким уровнем идентичности оценивают

членов своей организации как людей энергичных, кровно заинтересованных в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, многие активно участвуют в общей работе, помогая друг другу. Высокоидентичный персонал отличается высокой степенью ценностно-профессионального единства, что подтверждает коэффициент сплоченности.

§2. Психологический портрет психологов со средним уровнем профессиональной идентичности

Психологи со средним уровнем профессиональной идентичности обладают средним уровнем выраженности эмоционального и поведенческого компонентов, а также низким уровнем (ближе к среднему) выраженности когнитивного компонента.

Характеристика профессиональной идентичности. Объём понятийной структуры, ядром которой является «Я - профессиональное», равен 10 единицам; таким специалистам свойственна низкая оценка собственной квалификации, а также средняя оценка степени информированности, интерактивности и материально-технической оснащённости профессиональной группы.

Субъекты со средним уровнем профессиональной идентичности характеризуются низкой удовлетворенностью собой как профессионалом, что отличает их от других специалистов, а также умеренной удовлетворённостью своей профессией, профессиональной группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Психологи отличаются средним уровнем мотивации достижения успеха. Для таких специалистов характерно наличие двух опубликованных научных работ. Они осуществляют примерно 18-19 встреч в рамках своего профессионального сообщества в год, знают о существовании одной-двух традиций и одного нормативно-правового документа своей профессиональной группы. В 9,5% случаев такие психологи говорят о существовании локальной сети. 85,72% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы. 27,38%

специалистов с высоким уровнем профессиональной идентичности имеют опыт делового общения в Интернет-среде.

Психологи со средним уровнем профессиональной идентичности являются переходным типом между высоко- и низкоидентичными специалистами. У них проявляются особенности обеих полярных групп.

Личностные особенности. Средний психологический стаж специалистов со средним уровнем профессиональной идентичности составляет 4,5 года. Им в меньшей степени, как и психологам с низкой профессиональной идентичностью, присуща доминантность, стремление к самоутверждению, самостоятельности и независимости. Такие специалисты менее активны и энергичны, отличаются покорностью, уступчивостью, податливостью и конформностью. Среднеидентичные психологи склонны к проявлениям тревоги, обеспокоенности, чувства вины. Они ранимы, сензитивны к замечаниям и порицаниям, легко подвергаются различным страхам и тяжело переживают любые жизненные неудачи.

Таким специалистам присуща средняя степень выраженности карьерной установки на профессиональную компетентность и низкая выраженность карьерной установки на автономию. Таким образом, у среднеидентичных психологов нет ярко выраженного стремления к достижению успеха в профессиональной сфере. Они в меньшей степени ищут признания своих талантов, поскольку способности и таланты у психологов этой группы менее развиты по сравнению с высокоидентичными. У специалистов со средней профессиональной идентичностью в меньшей степени присутствует стремление к автономии, освобождению от организационных правил, ограничений и предписаний. Они не испытывают ярко выраженной потребности все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать.

Характеристика профессиональной группы. Психологи со средним уровнем профессиональной идентичности склонны оценивать свою организацию как достаточно зрелую группу, способную выполнять производственные задания. Большинство членов группы имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике. Такая

группа способна самостоятельно управлять своей работой и досугом. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимопомощи и доброжелательности. Члены группы всегда совместно и дружно решают, как эффективнее организовать свой труд. В такой группе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы. Большинство членов такой группы стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддерживать их, сориентировать в новых условиях. В трудных случаях группа объединяется, чего не хватает в повседневной рабочей обстановке, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга. Среднеидентичные психологи отличаются средней степенью ценностно-профессионального единства, что подтверждает коэффициент сплоченности.

§3. Психологический портрет психологов с низким уровнем профессиональной идентичности

Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности отличаются низкой выраженностью когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов.

Характеристика профессиональной идентичности. Объём понятийной структуры, ядром которой является «Я - профессиональное», равен 11-12 единицам; таким специалистам свойственна низкая оценка собственной квалификации, а также степени информированности, интерактивности и материально-технической оснащённости профессиональной группы.

Субъекты с низким уровнем профессиональной идентичности в меньшей степени, по сравнению с субъектами с высоким уровнем профессиональной идентичности, удовлетворены собой как профессиональном, своей профессией, профессиональной группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Они отличаются никим уровнем мотивации достижения успеха. Для таких специалистов характерно наличие в среднем одной-двух опубликованных научных работ. Они осуществляют примерно 10-11 встреч в рамках своего профессионального сообщества в год, могут назвать в среднем одну традицию и один нормативно-правовой документ, относящийся к собственной профессиональной группы. Лишь в 4%

случаев такие психологи говорят о существовании локальной сети и только 56% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы. Лишь 12% специалистов с низким уровнем профессиональной идентичности имеют опыт делового общения в Интернет-среде.

Личностные особенности. Средний психологический стаж специалистов с низким уровнем профессиональной идентичности составляет 4 года. Им в меньшей степени присуща доминантность, стремление к самоутверждению, самостоятельности и независимости. Они менее активны и энергичны. Они отличаются покорностью, уступчивостью, податливостью и конформностью.

Персонал с низким уровнем профессиональной идентичности в большей степени склонен к жёсткости, практичности, реалистичности, самодовольству и черствости. Такие специалисты в меньшей степени, по сравнению с высокоидентичными, подходят для выполнения работы, связанной с оказанием помощи (например, социальный работник или психолог). Им свойственны подозрительность, предубеждение, настороженность, обособленность, высокомерие, склонность к соперничеству и фиксированность на неудачах. Низкоидентичные психологи склонны к проявлениям тревоги, обеспокоенности, чувства вины.

Субъекты с низкой профессиональной идентичностью характеризуются низкой выраженностью таких карьерных установок, как профессиональная компетентность, служение и интеграция стилей жизни, а также средней выраженностью, но более низкими показателями ориентации на автономию и стабильность места жительства, по сравнению с высокоидентичными субъектами. Таким образом, у них нет ярко выраженного стремления к достижению успеха в профессиональной деятельности. Они в меньшей степени ищут признания своих талантов, поскольку способности и таланты у психологов этой группы менее развиты по сравнению с высокоидентичными. У специалистов с низкой профессиональной идентичностью также существует, хотя менее сильное, чем у высоких, стремление к автономии, освобождению от

организационных правил, ограничений и предписаний, что проявляется в потребности все делать по-своему, самому решать, когда, над чем и сколько работать. Персонал с низкой профессиональной идентичностью менее ориентирован, по сравнению с высокоидентичными специалистами, на такие ценности, как «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. К тому же, психологи этой группы в меньшей степени настроены на интеграцию различных сторон образа жизни. Они, как и психологи с высокой идентичностью, не хотят, чтобы в их жизни доминировала только семья, или только карьера, или саморазвитие, но степень этого желания значительно ниже. Такие специалисты в меньшей степени, в отличие от высокоидентичных психологов, ориентированы в выборе профессиональных предпочтений на стабильность места жительства, привязанность к определённому месту, географическому региону.

Сотрудники с низкой профессиональной идентичностью обладают низким уровнем социально - психологической адаптации, по сравнению со всеми остальными представителями этой профессии. Это проявляется в рассогласованности требований социальной среды и личностных тенденций (отсутствие реалистичной оценки себя и окружающей действительности, снижение личностной активности, ригидность, низкая социальная компетентность). Они одобрительно относятся к окружающим, но степень принятия других у таких специалистов гораздо ниже, чем у высокоидентичных психологов. У психологов с низкой профессиональной идентичностью низкий эмоциональный фон. Они в меньшей степени ощущают себя активным объектом собственной деятельности, более склонны к размышлениям о том, что происходящие с ними события являются результатом действия внешних сил (случая, других людей и т.д.). В отношениях с другими людьми не проявляют ярко выраженного доминирования, при возникновении сложных ситуаций стараются решать их, а не уклоняться от проблем, но степень проявления эскапизма (ухода от проблем) у специалистов данной группы значительно выше, чем у психологов с высоким уровнем профессиональной идентичности.

Характеристика профессиональной группы. Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности склонны оценивать свою организацию как недостаточно зрелую, не всегда способную эффективно справляться с поставленными задачами группу. Их оценка значительно ниже оценки высокоидентичных. Таким образом, они говорят о существовании общей для профессиональной группы задачи. В рамках которой каждый сотрудник старается удовлетворить свои интересы. В такой группе выработаны взаимоприемлемые нормы. В группе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету группы. Группа часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но не всегда это получается. Руководитель такой группы нечётко представляет себе план работы и возможности каждого. Психологи с низким уровнем профессиональной идентичности говорят о существующей разобщённости в профессиональной группе, члены которой проявляют друг к другу равнодушие, каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях такая группа «раскисает», возникает растерянность, отчуждённость. При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов группы. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании. В группе есть всякие люди - хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи переживаются внутри группы. Настроение членов группы стабильное, ровное, но большинство из них пассивны, малоподвижны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально. Персонал с низким уровнем профессиональной идентичности менее сплочён в своих целях и ценностях, по сравнению с высокоидентичными специалистами. Такая группа характеризуется низкой степенью ценностно-профессионального единства, что подтверждает коэффициент сплоченности.

Вопросы для обсуждении:

1. Проведите сравнительную характеристику профессиональных групп психологов с разным уровнем идентичности.
2. Опишите личностные особенности психологов с высоким, средним и низким уровнем профессиональной идентичности
3. Дайте психологическую характеристику высокому, среднему и низкому уровням профессиональной идентичности психологов.

Литература:

1. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. -М.: Изд. МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 752 с.
2. Ермакова З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис… канд. психол. наук. – Владивосток -2007. - 167 с.
3. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. - Ростов – на - Дону, Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
5. Коваль Н.А. Духовность в системе профессионального становления специалиста: дис… д.-ра психол. наук. – М. -1997. - 464 с.
6. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности.// Психологический журнал, 1987. - Т.8, № 4. - С. 126-137.
7. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии, 2001. - №1. - С.57-66.
8. Любимова Г.Ю. От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения студентов-психологов// Вестник МГУ. – Сер.14. Психология. - 2000. - №1. – С. 48-56.
9. Малахов В.С. Неудобства с идентичностью // Вопросы философии, 1998. - №2. – С. 43-53.
10. Малкина-Пых И. Г. Справочник практического психолога. – М.: Экспо, 2005. – 784 с.

11. Мерлин В.С. Проблемы экспериментальной психологии личности. – Уч. зап. Пермского педагогического института. - 1970.– Т. 77, вып. 6. – С. 164.
12. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учебное пособие. – М.: «Академия», 2004.- 320 с.
13. Павлова Т.А. Введение в профессию: Психолог. - М.: Аспект Пресс, 2007 – С. 60-89.
14. Павлова О.Н. Идентичность: история формирования взглядов и её структурные особенности. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - М.: 2001. – Режим доступа: http//pavolga.narod.ru//identity.html.
15. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие /под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: «Бахрах-М»,1998. – 672 с.
16. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теории и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007.С. 43-68.
17. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие.- М.: «МОДЭК», 2004. – С. 348-378.

Глава 5. Социально-психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов в различных сферах

§1. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов силовых структур

Психологи силовых структур характеризуются низким общим уровнем профессиональной идентичности, низким уровнем когнитивного и эмоционального компонентов, а также средней выраженностью поведенческого компонента.

Общая характеристика. Объёмы понятийных структур «я - профессиональное» и «профессия психолога» равны, соответственно, 11 и 7 единицам. Таким специалистам свойственны низкие оценки собственной квалификации, степени информированности и интерактивности профессиональной группы, что существенно отличает психологов силовых

структур от их коллег. Они дают среднюю оценку престижности профессии психолога и материально-технической оснащённости своей профессиональной группы.

Психологи силовых структур, как и другие специалисты, испытывают умеренную удовлетворённость (средний уровень выраженности признака) собой как профессионалом (собственной оценкой и оценкой коллег), своей профессиональной группой (эффективностью делового общения, психологическим климатом). Их отличает низкий уровень удовлетворённости профессией (профессиональным выбором, престижностью, процессом работы), а также ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Такие специалисты имеют более широкий круг делового общения и чаще собираются по профессиональным вопросам по сравнению с психологами других ведомств. Они контактируют в среднем с 17 психологами и осуществляют примерно 21 встречу в год в рамках своего профессионального сообщества. Психологи силовых структур, наряду со своими коллегами из сферы здравоохранения, образования и коммерческих организаций, обладают средним уровнем мотивации достижения успеха. Для таких специалистов характерно наличие в среднем одной опубликованной научной работы, обычно тезисов доклада или статьи. Они знают о существовании одной традиции, в чём схожи с психологами здравоохранения и коммерческих организаций, и двух нормативно-правовых документов своей профессиональной группы. В 10% случаев такие психологи, как и их коллеги из сферы здравоохранения, говорят о существовании локальной сети, 90% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы, 18% специалистов имеют опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении на психологических форумах в среде Интернет, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по

электронной почте. Психологи силовых структур, наряду с их коллегами из сферы образования, имеют наибольший процент по такому элементу профессиональной идентичности, как наличие руководителя профессиональной группы (90%). Это может свидетельствовать о высокой степени эффективности структур этих профессиональных сообществ.

Факторная структура. Профессиональная идентичность психологов силовых ведомств состоит из следующих компонентов:

- «представления психологов о своей профессиональной группе»
- «фактор удовлетворённости» и «субъектной ценности профессии»;
- «интерактивный блок», отражающий тесную связь между деловыми контактами и количеством научных опубликованных работ;
- «осознание себя членом профессионального сообщества»;
- «мотивационно-потребностный блок», объединяющий мотивацию достижения успеха в деятельности, удовлетворённость ресурсами и представления о себе как профессионале;
- «профессиональная самооценка».

Психологические факторы. Профессиональная идентичность напрямую зависит от уровня принятия других, имеющегося у психологов силовых структур, от оценки активности членов профессиональной группы. Уровень профессиональной идентичности специалистов имеет обратную связь с такими личностными особенностями как беспечность и чувство вины (факторы F и O опросника Р.Кеттелла).

§2. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов здравоохранения

Психологам сферы здравоохранения свойственны средний уровень выраженности всех компонентов, включая УПИ.

Общая характеристика. Объёмы понятийных структур «я - профессиональное» и «профессия психолога» равны, соответственно, 13 и 11 единицам. Такие специалисты дают среднюю оценку собственной квалификации, престижности профессии психолога, степени информированности, интерактивности. Они низко оценивают материально-техническую оснащённость своей профессиональной группы, что существенно отличает психологов здравоохранения от их коллег.

Психологи здравоохранения, как и другие специалисты, испытывают умеренную удовлетворённость (средний уровень выраженности признака) собой как профессионалом (собственной оценкой и оценкой коллег), своей профессиональной группой (эффективностью делового общения, психологическим климатом). Как и психологам из сферы образования, им свойственен средний уровень удовлетворённости своей профессией (профессиональным выбором, престижностью, процессом работы). Таких специалистов отличает от других психологов более высокий уровень удовлетворённости ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности. Хотя по среднему баллу (3,1) можно судить о неполной степени ресурсной удовлетворённости психологов из сферы здравоохранения. Этот факт свидетельствует о том, что общий средний уровень удовлетворённости ресурсами психологов в различных сферах несколько занижен.

Такие специалисты контактируют в среднем с 12 психологами и осуществляют примерно 12-13 встреч в год в рамках своего профессионального сообщества, по этим показателям (средний уровень выраженности признака) они схожи с психологами образования. Психологи здравоохранения, наряду со своими коллегами из сферы образования,

силовых структур и коммерческих организаций, обладают средним уровнем выраженности мотивации достижения успеха. Несмотря на единообразие в степени выраженности мотивации достижения цели, психологи здравоохранения значительно отличаются от других специалистов более низкими показателями по этому элементу. Для таких субъектов характерно наличие в среднем четырёх опубликованных научных работ, обычно тезисов докладов или статей. Они знают о существовании одной традиции, в чём схожи с психологами силовых структур и коммерческих организаций, и одного нормативно-правового документа своей профессиональной группы. Таким образом, они отличаются от всех других специалистов низким уровнем нормативно-правового обеспечения. В 10% случаев такие психологи, как и психологи силовых структур, говорят о существовании локальной сети. 70% субъектов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы, 26% специалистов имеют опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении в среде Интернет на психологических форумах, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по электронной почте, что является средними показателями по всей выборке психологов.

Факторная структура. Профессиональная идентичность психологов здравоохранения, с точки зрения факторного анализа, состоит из шести блоков. К ним относятся:

- «эмоциональный блок» или «фактор удовлетворённости» (профессиональной группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность работы);
- «деловое общение в рамках профессиональной группы»;
- «субъектная оценка престижности профессии»;
- «когнитивный блок», отражающий связь представлений психолога о себе как профессионале и о своей профессии и знание традиций профессиональной группы;

- «представления о материально-технической базе профессиональной группы»;
- «фактор обратной зависимости» удовлетворённости профессией и количества научных опубликованных работ с нормативно-правовой грамотностью специалистов.

Психологические факторы. Профессиональная идентичность психологов здравоохранения напрямую связана с фактором L опросника Р. Кеттелла (подозрительность+/доверчивость-), ориентацией специалистов на профессиональную компетентность, интернальность, оценкой эффективности делового общения членов профессиональной группы. Профессиональная идентичность таких психологов имеет находится в обратной зависимости с тенденции поведения в группе «уход от проблем».

§3. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов образования

Для психологов образования характерны высокие показатели по когнитивному, поведенческому компонентам и УПИ и средние – по уровню эмоционального компонента профессиональной идентичности.

Общая характеристика. Объёмы понятийных структур «я - профессиональное» и «профессия психолога» равны, соответственно, 13-14 и 12 единицам. Таких специалистов отличает высокая оценка собственной квалификации. Они дают среднюю оценку престижности профессии психолога, степени информированности, интерактивности и материально-технической оснащённости своей профессиональной группы.

Психологи сферы образования испытывают умеренную удовлетворённость (средний уровень выраженности признака) собой как профессионалом (собственной оценкой и оценкой коллег), профессией (профессиональным выбором, престижностью, процессом работы), своей профессиональной группой (эффективностью делового общения, психологическим климатом), ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Такие специалисты, наряду со своими коллегами из сферы здравоохранения, силовых структур и коммерческих организаций, обладают средним уровнем мотивации достижения успеха. Психологи образования контактируют в среднем с 14 психологами и осуществляют примерно 17 встреч в год в рамках своего профессионального сообщества. Для таких специалистов характерно наличие в среднем трёх опубликованных научных работ, обычно тезисов доклада или статей. Они знают о существовании двух-трёх традиции, в чём превосходят своих коллег, и двух нормативно-правовых документов своей профессиональной группы. В 17% случаев такие психологи говорят о существовании локальной сети, 90% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы, 18% специалистов имеют опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении на психологических форумах в среде Интернет, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по электронной почте. Психологи образования, наряду с психологами силовых структур, имеют наибольший процент по такому элементу профессиональной идентичности, как наличие руководителя профессиональной группы (90%). Это может свидетельствовать о высокой степени эффективности структур этих профессиональных сообществ.

Факторная структура. Профессиональная идентичность психологов образования, с точки зрения её структуры, определяется, прежде всего, «представлениями о профессиональной группе»; а также «фактором профессионального роста»; «профессиональным пространством»; «компенсацией снижения удовлетворённости» профессиональной группой и профессией за счёт научной активности; «потребностно-мотивационным блоком», представляющим обратную зависимость уровня мотивации достижения успеха и объёма представлений о себе как профессионале со степенью удовлетворённости ресурсами, обеспечивающими эффективность работы; «субъектной ценностью профессии».

Психологические факторы. Уровень профессиональной идентичности психологов образования напрямую зависит от возраста и стажа специалиста, от степени его эмоциональной устойчивости, ориентации на интеграцию стилей жизни, уровня социально-психологической адаптации, самопринятия и интернальности, а также от оценки общего уровня развития профессиональной группы, профессиональной компетентности её членов, эффективности делового общения, сплочённости. Отмечается отрицательная связь уровня профессиональной идентичности психологов образования с факторами B(высокий интеллект +/низкий интеллект-) Q1 (гибкость+ (радикализм) /ригидность- (консерватизм). Неожиданная обратная зависимость уровня профессиональной идентичности и интеллекта профессионала объясняется тем, что фактически низкий интеллект коррелирует с высокой оценкой престижности профессии психолога. Т.е, чем выше интеллектуальный уровень профессионала, тем ниже оценка престижности профессии, складывающейся из отношения к ней общества, уровня профессионализма её представителей, заработной платой и т.д. Таким образом, чем выше интеллектуальный уровень специалиста, тем критичнее становится его отношении к профессии психолога. Такая зависимость может свидетельствовать о неудовлетворенности экономическим состоянием общества, связанным с низкой оплатой психологического труда, а также с существованием ряда проблем (изъянов) в современной системе психологической службы, которые становятся очевидны для более компетентных сотрудников.

§4. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов силовых структур

Для психологов коммерческих организаций характерен высокий уровень выраженности когнитивного и эмоционального компонентов, средний УПИ и низкий уровень поведенческого компонента профессиональной идентичности.

Общая характеристика. Объёмы понятийных структур «я - профессиональное» и «профессия психолога» равны, соответственно, 13 и 10 единицам. Таким специалистам свойственны умеренная (средний уровень выраженности признака) оценка собственной квалификации и престижности профессии психолога. Они высоко оценивают информированность, интерактивность и материально-техническую оснащённость своей профессиональной группы, что существенно отличает психологов коммерческих организаций от их коллег.

Психологи коммерческих организаций, как и другие специалисты, испытывают умеренную удовлетворённость (средний уровень выраженности признака) собой как профессионалом (собственной оценкой и оценкой коллег), своей профессиональной группой (эффективностью делового общения, психологическим климатом). Их отличает высокий уровень удовлетворённости профессией (профессиональным выбором, престижностью, процессом работы), а также умеренная удовлетворённость ресурсами, обеспечивающими эффективность профессиональной деятельности.

Такие специалисты, наряду со своими коллегами из сферы здравоохранения, образования и силовых структур, обладают средним уровнем мотивации достижения успеха. Несмотря на единообразие в степени выраженности мотивации достижения цели, психологи коммерческих организаций значительно отличаются от других специалистов более высокими показателями по этому элементу. Такие психологи имеют более узкий круг делового общения и реже собираются в рамках своего профессионального сообщества по сравнению с психологами других структур. Они контактируют в среднем с 10 психологами и осуществляют примерно 10-11 встреч в год. Для таких специалистов характерно наличие в среднем четырёх опубликованных научных работ, обычно тезисов докладов или статей. Они знают о существовании одной-двух традиций, в чём схожи с психологами здравоохранения и силовых структур, и одного нормативно-

правового документа своей профессиональной группы. В 20% случаев такие психологи говорят о существовании локальной сети, 35% специалистов имеют опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении на психологических форумах в среде Интернет, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по электронной почте. По этим показателям психологи коммерческих организаций занимают лидирующую позицию по сравнению с коллегами из других сфер. Лишь 40% психологов заявляют о наличии руководителя в структуре собственной профессиональной группы, что может свидетельствовать о низкой степени эффективности, неразвитости структуры этого профессионального сообщества. Действительно, профессиональная деятельность психологов коммерческих структур носит в России обособленный характер, по сравнению с психологами других сфер. Многие из них работают в одиночку, не имея представлений о своей профессиональной группе. В наиболее выгодных условиях оказываются психологи крупных коммерческих компаний, психологическая служба которых имеет свою структуру: руководителя, внутреннюю аттестацию и лицензирование деятельности, нормативно-правую базу, традиции, и т.д. Но таковых в России, к сожалению, не так уж и много.

Факторная структура профессиональной идентичности психологов коммерческих организаций представлена шестью компонентами. Перечислим их в порядке убывания информационной нагрузки:

- «сотрудничество и коллегиальность»;
- «рост профессиональной активности»;
- «обособленность в профессии»;
- «мотивационный блок», отражающий прямую связь мотивации достижения успеха с самооценкой квалификации специалиста, нормативно-правовым и материально-техническим обеспечением группы;
- «рост представлений о себе как профессионале»;

- «субъектная ценность профессии».

Психологические факторы. Уровень профессиональной идентичности психологов коммерческих организаций напрямую зависит от стажа и возраста специалистов, их уровня интеллекта, радикализма (в отличие от психологов образования), принятия других, а также от оценки психологами общего уровня развития профессиональной группы, сплочённости и референтности её членов. Отмечаются обратные связи профессиональной идентичности с факторами F (беспечность+/озабоченность-) и O (склонность к чувству вины+/самоуверенность) опросника Р. Кеттелла, а также карьерной ориентацией «менеджмент», стремлением к доминированию и тенденцией к эскапизму (уходу от проблем).

Вопросы для обсуждения:

1. Проведите сравнительную характеристику профессиональной идентичности психологов в различных сферах.
2. Опишите психологические факторы профессиональной идентичности психологов в различных сферах.
3. В чём специфика факторной структуры профессиональной идентичности психологов в различных сферах?

Литература:

1. Абдуллаева М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход// Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, №2. - С. 86-95
2. Антонова Н.В. Личностная идентичность современного педагога и особенности его общения // Вопросы психологии. - 1997. - № 6. - С.23-30.
3. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. - 1996. - N1. - С. 131-143.

4. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: «Институт психологии РАН», 2006. – 623 с.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511с.
6. Брагина В.Д. Влияние представлений о выбранной профессии на профессиональное самоопределение учащейся молодёжи: автореф. дис…канд. психол. наук. – М., 1976. – 21с.
7. Вороцкая И.Ю. Профессиональная идентичность бортпроводников: дис...канд. психол. наук. - Москва, 2005. - 126 с.
8. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. -М.: Изд. МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. – 752 с.
9. Ермакова З.В. Профессиональная идентичность социального педагога: дис… канд. психол. наук. – Владивосток -2007. - 167 с.
10. Ермолаева Е.П. Регулирующая функция образа профессиональной идентичности// Образ в регуляции деятельности: тезисы докладов к международной конференции. - М., 1997. – 242с.
11. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты. - Ростов – на - Дону, Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. – 200 с.
12. Зеер Э.Ф. Психология профессий.- М., 2003. – 330 с.
13. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М: «Академия», 2004. – 304 с.
14. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Просвещение, 1996. – 310 с.
15. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: учебное пособие. – М.: «Академия», 2004.- 320 с.
16. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. – СПб.: Питер, 2004. – 7-е издание. – 539 с.

17. Овчинникова Ю.Г. К проблеме кризиса идентичности /Вестник Московского университета. Серия 14. Психология, 2000. – №2. – 84-89 с.
18. Павлова Т.А. Введение в профессию: Психолог. - М.: Аспект Пресс, 2007 – 136 с.
19. Поварёнков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - Москва: УРАО, 2002. - 160с.
20. Прикладная социальная психология/ под ред. А.Н.Сухова, А.А. Деркача. – М.: «Академия», 1998. – 688 с.
21. Прокопьева Е.В. Профессиональная Я-концепция психологов (Начальные этапы профессионального становления): автореферат дис…канд. психол. наук. - Ростов на Дону, 2000. – 22 с.
22. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение.- М.: Изд-во: Институт практической психологии; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. - 246 с.
23. Психолог: Введение в профессию: учебное пособие/ под ред. Климова Е.А. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
24. Психология самопознания. Хрестоматия по социальной психологии/редактор-составитель Д.Я Райгородский. – Самара: «БАХРАХ-М», 2003. – 672 с.
25. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / под ред А.А. Бодалёва, А. А. Деркача, Л.Г. Лаптева. - М.: Института психотерапии, 2000. – 640 с.
26. Регуш Н.Л. Профессиональная идентичность учителя на разных этапах педагогической деятельности/ дис.. канд. психол. наук:190007. - Спб., 2002. - 167 с.
27. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. - М., 1999. – 352 с.
28. Сонин В.А., Иванов С.П., Никитина О.С., Королькова В.А. Психология профессиональной деятельности. – Смоленск, 2002. – 320 с.

29. Социальная психология образования/ под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ, 2005. – 359 с.
30. Социальная психология организации/ под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 632 с.
31. Столин В.В. Самосознание личности. – М.: Издательство МГУ, 1983. – 284 с.
32. Субботин И.Б. Развитие профессиональной идентичности офицеров воспитательных структур в процессе подготовки в вузе: дис…канд. психол. наук. - Москва, 2003. – 177 с.
33. Хамитова И.Ю., Развитие профессиональной идентичности консультанта. - Электрон. дан. – 2000. - №1. - Режим доступа: http:www.psyhol.ras.ru /ippp_pfr/journal.
34. Шмелева И.А. Введение в профессию. Психология. – СПб.: Питер, 2007. – 253 с.
35. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теории и методы диагностики. – М.: МПСИ, 2007. – 128 с.
36. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие.- М.: «МОДЭК», 2004. - 600 с.
37. Яшина А.А. Профессиональная идентичность молодого преподавателя вуза: дис… канд. псих. наук/Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова. – Ярославль, 2007. – 213 с.

Глава 6. Анализ практики развития профессиональной идентичности психологов

В процессе профессионального становления психологи сталкиваются с рядом трудностей, препятствующих успешной профессионализации, а значит, и совершенствованию профессиональной идентичности. Выявление таких трудностей, а также предложение путей их преодоления составляют анализ практики развития профессиональной идентичности психологов

§1. Трудности развития профессиональной идентичности студентов-психологов и пути их преодоления

По данным, представленным в работе Д.А. Кутузовой, спустя пять лет после окончания вуза только 15-17% выпускников продолжают работать по избранной специальности [5]. Что же мешает подавляющему большинству (83-83%) студентов продолжить свой профессиональный путь.

На наш взгляд, объяснением сложившейся ситуации является существование ряда трудностей развития профессиональной идентичности, к которым относятся:

1) особенности профессионального развития психолога, по сравнению с представителями других профессий. Предметом его познавательной и преобразующей деятельности является реальность жизни человека в повседневных и экстремальных ситуациях, его переживания, его выборы, поступки и т.п. Получая профессиональную подготовку, студент-психолог не может избежать «проработки» собственной жизненной реальности с профессионально-психологической точки зрения. Это удаётся далеко не каждому и подчас вызывает достаточно сильный дискомфорт [5];
2) неверие в себя как в профессионала и некоторое разочарование профессией психолога, которые испытывают выпускники. Это состояние переживается ими как неготовность к самостоятельной деятельности, как ощущение страха перед будущим вообще и профессиональными перспективами в частности [8]. Результаты нашего эмпирического исследования также свидетельствуют о существовании некоторого кризиса профессиональной идентичности выпускников психологических специальностей. Так, в развитии профессиональной идентичности студентов третьего и пятого курсов не наблюдается существенной динамики (они существенно не различаются по когнитивному, эмоциональному и поведенческому компонентам, а также общему уровню профессиональной

идентичности). К тому же у студентов выпускного курса отмечается снижение в оценке престижности профессии.

Результаты исследования В.В. Сараева и И.Н. Забелина, посвященные анализу отношения студентов-психологов к возможности профессиональной самореализации на рынке психологических услуг, позволяют также выделить некоторые трудности [10]:

3) низкая оценка студентами возможности трудоустройства по специальности и профессиональной самореализации, что отчасти связано с истинным положением на рынке труда;
4) недостаточно высокая оценка работы психологов их потенциальными клиентами (от которой в большинстве своём сильно зависят выпускники в связи с отсутствием профессионального опыта и зрелости), связанная, во-первых, с нематериальностью результатов психологического труда, и, во-вторых, с широким развитием "псевдопсихологии", порождающим неквалифицированных, но многочисленных конкурентов начинающим психологам и существенно влияющим на формирование отношения общества к психологической практике;
5) низкая оценка актуальности и престижности профессии психолога;
6) низкая оплата труда психолога.

В качестве мер, способствующих развитию профессиональной идентичности и тем самым повышению количества трудоустроенных по специальности студентов-психологов, можно предложить:

1) обеспечение обязательного психологического сопровождения студентов-психологов в рамках психологической службы вуза;
2) разработку и внедрение программ развития профессиональной идентичности студентов в форме тренингов, учебных курсов и др.;
3) организацию и руководство научно-исследовательской деятельностью студентов по созданию и внедрению инновационных проектов по

проблеме трудоустройства студентов и выпускников психологических специальностей;

4) увеличение внимания к производственной практике студентов-психологов с целью их профессиональной адаптации, повышения интереса к получаемой профессии и профессиональной самооценки за счёт накопления психологического опыта.

Разрешение таких трудностей развития профессиональной идентичности, как низкая оценка студентами актуальности и престижности профессии психолога, низкая оплата психологического труда, осуществимо, на наш взгляд, на уровне государства. К таким мерам можно отнести:

5) введение системы лицензирования профессиональной деятельности, повышающего уровень профессионализма, качество оказываемых населению услуг;
6) повышение заработной платы специалистам бюджетных организаций;
7) расширение рынка психологического труда.

Разработка различных программ, повышающих уровень профессиональной идентичности студентов, является актуальной проблемой для психологов.

Л.Б.Шнейдер на основе собственной модели профессиональной идентичности, в которой воедино связываются три составляющих: Я и дело, Я и другие, образ Я, представила программу развития профессиональной идентичности студентов, включающую в себя 10 тренинговых сессий. Главной идеей тренинга стала концепция профессиональной идентичности, понимаемой как многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определённость, который развивается в ходе профессионального обучения совместно со становлением процессов самоопределения, самоорганизации и персонализации, а также обуславливается развитием рефлексии [13].

Целью исследования Р.В. Овчаровой является изучение особенностей профессиональной идентичности студентов социономических специальностей, выявление ее динамики и разработка способа ее формирования [6]. Адекватное профессиональное самоопределение и достигнутая профессиональная идентичность, с её точки зрения, определяют правильный выбор профессии и успешное функционирование в ней, экономическую и педагогическую эффективность обучения в вузе. Трудности профессионального самоопределения, становления профессиональной идентичности приводят сначала к нежеланию адаптироваться к условиям профессионального обучения, потере личностного смысла в нем, а впоследствии к профессиональной дезадаптации, профессиональному кризису, профессиональным деформациям и невозможности самореализации. Для сопровождения формирования профессиональной идентичности студентов Р.В. Овчарова предлагает использовать тренинг «Профессиональная идентичность студента». Цель тренинга - выработка каждым участником своего профессионального стиля, осознание своих профессиональных возможностей, определение путей профессионального роста. Тренинг состоит из нескольких этапов.

На первом - основным видом являются упражнения, направленные на повышение уровня профессионального самосознания. На втором - происходит уточнение профессиональной позиции студентов, определение профессионального будущего. Третий этап - осознание своих профессиональных ценностей и принципов, а также уровень своего профессионализма. Завершается тренинг развитием позитивного образа Я, а также уточнением и анализом уровня своей профессиональной идентичности.

Д.А. Кутузова разработала программу «Выстраивание профессиональной идентичности психолога» в рамках психологической службы психологического вуза [5]. Теоретико-методологическими

основаниями для построения программы сопровождения «выстраивания» профессиональной идентичности студентов-психологов и молодых специалистов являются: концепция развития высших психических функций и, в частности, зоны ближайшего развития (Л.С. Выготский), подход к образованию взрослых (П. Фрейре), нарративная психология (Дж. Брунер, Д. Макадамс и др.), нарративный подход к практической работе с людьми (М.Уайт, Д. Эпстон).

В качестве предложений по преодолению трудностей развития профессиональной идентичности нами была разработана инновационная модель психологического сопровождения «Центр трудоустройства студентов и выпускников», а также разработана и внедрена в учебный процесс студентов-психологов программа курса на тему «Профессиональная идентичность психологов»[11].

Указанный выше проект предполагает создание студенческого центра по трудоустройству и занятости студентов и выпускников на базе факультета педагогики и психологии РГУ имени С. А. Есенина. Инновационность проекта состоит в создании организованной и управляемой студентами внутривузовской системы психологического сопровождения. Он разработан под нашим руководством проектной группой студентов в рамках конкурса студенческих инновационных работ. Данный проект был отмечен благодарностью Правления общественной палаты при губернаторе Рязанской области в 2007 году.

§2. Анализ практики развития профессиональной идентичности работающих психологов

На наш взгляд, можно выделить 2 группы трудностей развития профессиональной идентичности работающих психологов:

1) трудности академических психологов;
2) трудности психологов – практиков.

15-17% выпускников продолжают работать по выбранной специальности. Из них существует некоторый процент специалистов из сферы академической психологии, которые занимаются преподавательской деятельностью либо совмещают её с психологической практикой. Эта категория специалистов обладает смешанной профессиональной идентичностью. С одной стороны, происходит идентификация с педагогами как представителями профессионального сообщества, с – другой с психологами.

В этом случае к трудностям первой группы относятся:

- смешанная профессиональная идентичность. У академических психологов происходит одновременно идентификация с педагогами как представителями профессионального сообщества, так и с психологами. Погруженный в педагогическую профессиональную среду, имеющую иные цели и ценности, такой специалист не всегда может оставаться верен психологической позиции, «опедагогизировавшийся психолог» рискует потерять свои профессиональные ценности и смыслы [3, с. 162];
- отсутствие взаимопонимания и активного взаимодействия с психологами-практиками; А.М. Эткинд описал взаимоотношения практических и академических психологов, как взаимное высокомерие, недопонимание значения работы друг друга, сопротивление по отношению к осознанию внутридисциплинарных противоречий, уход от диалога [14];
- невысокая заработная плата и престижность профессии.

К трудностям развития профессиональной идентичности психологов-практиков можно отнести:

- недостаточное развитие специализации психологической практики;
- отсутствие, в отличие от ряда развитых зарубежных стран, системы государственного лицензирования психологов-практиков. Обсуждение данного вопроса ведётся достаточно давно (см.

Резолюции III и IV съездов РПО), но проблема пока так и не решена. Таким образом, на сегодняшний день к российскому специалисту, желающему заниматься психологической практикой, в большинстве случаев предъявляются минимальные профессиональные требования, а именно: наличие диплома о высшем психологическом образовании, а в случае осуществления предпринимательской деятельности в сфере оказания психологических услуг - приобретение юридической лицензии на право заниматься частной предпринимательской деятельностью;

- низкая заработная плата и престижность профессии.

Наличие вышеописанных трудностей в психологической деятельности ведёт к низкой мотивации профессиональной деятельности специалистов, снижению уровня профессионализма, увеличению количества псевдопсихологов (шарлатанов, магов, ясновидящих и др.), а следовательно, и значительному ухудшению качества оказываемых населению психологических услуг.

В то время как на западе эти проблемы регулируются высокой заработной платой, наличием развитой системы узкой специализации, а также лицензирования психологической деятельности. За рубежом вопрос о том, кого считать квалифицированным психологом, не вызывает затруднений у специалистов. Так, значительным шагом, повысившим профессиональные стандарты и давшим общественности критерий для определения уровня квалифицированности психолога, было принятие штатами законов о лицензиях и аттестации психологов [1]. Все штаты и округ Колумбия имеют такие законы; на большей части территории Канады также приняты законы, регулирующие психологическую практику. Большинство штатов начинали с более простых законов об аттестации и постепенно продвигались к принятию законов о лицензировании. Но и в том, и другом случае законом обычно требуется докторская степень по психологии, определённый стаж работы под руководством наставника и удовлетворительная сдача квалифицированного

экзамена. Законы о лицензировании, как правило, включают перечень оснований для применения к психологам административных мер воздействия, от штрафов до приостановки деятельности и аннулирования лицензии. На более высоком уровне профессиональная аттестация проводится американским Советом по профессиональной психологии. При условии высокого уровня профессиональной подготовки и опыта работы по обозначенной специальности Совет выдаёт аттестаты в таких областях деятельности, как клиническая психология, психологическое консультирование, промышленная/организационная психология и школьная психология, наряду с другими, по которым есть отдельные профессиональные советы.

Основываясь на результатах проведенного нами эмпирического исследования, можно расширить представленный перечень трудностей развития профессиональной идентичности психологов-практиков.

Так, к ним относится невысокий уровень самой профессиональной идентичности специалистов. У психологов, в большинстве своём, отмечается средний, а в некоторых случаях (5% респондентов) - низкий уровень профессиональной идентичности. Таким специалистам свойственны средняя степень выраженности когнитивного, эмоционального компонентов профессиональной идентичности и УПИ, а также низкий уровень поведенческого компонента. У психологов-практиков отмечается низкий уровень выраженности таких элементов профессиональной идентичности, как объём понятийной структуры «профессия психолога», оценка интерактивности профессиональной группы, количество опубликованных работ, встреч профессиональной группы в год, традиций, круг делового общения, нормативно-правовая осведомленность специалиста. Лишь 14,16% психологов говорят о наличии в рамках своей профессиональной группы локальной сети. Вероятность того, что специалисты психологических служб имеют опыт делового общения в Интернет-среде, что проявляется в ведении деловой переписки, в общении на психологических форумах в среде

Интернет, получении информации о конференциях и других психологических мероприятиях по электронной почте составляет 24,33%. Наряду с низкой выраженностью перечисленных элементов профессиональной идентичности психологов следует отметить средний уровень объёма понятийной структуры «я-профессиональное», представлений специалистов о собственной квалификации, престижности профессии, степени информированности и материально-технической оснащённости группы; удовлетворенности собой как профессионалом, профессией психолога, группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность труда; количества публикаций и вероятности наличия руководителя – психолога.

Помимо общих трудностей психологов-практиков следует отметить и ряд специфических проблем, свойственных психологам в различных сферах:

- психологи силовых структур имеют низкий общий уровень профессиональной идентичности, её когнитивного и эмоционального компонентов, а также средний уровень по поведенческому компоненту. Психологическая служба в силовых структурах характеризуется отсутствием возможности карьерного роста, связанным с низкими «должностными потолками»; низкой, по сравнению с другими сотрудниками ведомства, заработной платой. Таким образом, для большинства психологов силовых структур их должность является временной, не совсем перспективной, что вызывает большую текучесть психологических кадров (средний стаж психолога силовых структур, составляет 2,1 года, когда средний стаж психологов здравоохранения, образования и коммерческих организаций составляет, соответственно, 7,4; 5,1 и 5,2 года;
- психологам сферы здравоохранения свойственны средний уровень выраженности по всем компонентам, включая УПИ. По результатам индивидуальных бесед и анкетирования таких специалистов можно сделать вывод об отсутствии в ряде случаев руководителя-психолога в

структуре психологических служб медицинских учреждений (в частности, детских поликлиник). Отсюда профессионалы испытывают ряд трудностей, связанных с несовершенством нормативно-правовой базы психологов здравоохранения, с проблемой аттестации персонала, с отсутствием единой системы ведения документации, с неразвитостью системы постдипломного образования. В связи с перечисленными трудностями некоторые психологи пользуются услугами психологической службы образования; выстраивают свою работу исходя из существующих правил, норм, традиций профессиональной группы педагогов-психологов;

- для психологов образования характерны средние показатели по уровню эмоционального компонента профессиональной идентичности, при высоких - по когнитивному и поведенческому компонентам, а также УПИ. Результаты анализа факторной структуры профессиональной идентичности позволяют сделать вывод о том, что с расширением круга профессионального общения становятся более явными для психолога существующие в рамках психологической службы образования проблемы. Осознание этих проблем, в свою очередь, приводит к недовольству деловым общением и социально-психологическим климатом в профессиональном сообществе, процессом работы, профессиональным выбором, престижностью профессии;
- для психологов коммерческих структур характерен средний УПИ и низкий уровень выраженности поведенческого компонента, несмотря на высокий уровень когнитивного и эмоционального компонентов. Результаты эмпирического исследования показали, что по мере расширения профессионального кругозора у психологов коммерческих структур формируется индивидуалистическая, обособленная позиция во взаимоотношениях со своими коллегами-психологами.

К общим трудностям академических и практических психологов можно отнести низкую заработную плату и общественный престиж профессии, а также отсутствие взаимопонимания и активного взаимодействия между этими сообществами, что негативно отражается на результатах профессиональной деятельности.

В качестве мер, способствующих развитию профессиональной идентичности психологов, можно предложить:

1) для академических психологов:
   - стимулирование со стороны государства научной деятельности психологов, что способствует не только повышению уровня квалификации специалистов, но и их идентификации в рамках психологического сообщества, преодолению трудностей смешанной идентичности;
2) для практических психологов:
   - развитие системы государственного послевузовского обучения, предоставление возможности получения узкой специализации в той или иной области психологической практики;
   - введение системы лицензирования профессиональной деятельности, ожесточающее профессиональные требования к психологу-практику, где минимальными должны быть наличие учёной степени и опыта работы под руководством наставника. Такая мера значительно повысит уровень профессионализма специалистов, качество оказываемых населению услуг, вытеснит с рынка психологического труда псевдопсихологию, а также обеспечит более тесное взаимодействие между академической и практической психологией;
   - обеспечение интенсивности и эффективности профессионального взаимодействия в рамках психологического сообщества психологов с целью повышения низкого уровня интерактивного компонента

профессиональной идентичности специалистов. На наш взгляд, этого можно добиться за счёт:

- ✓ во-первых, развития деловой коммуникации психологов, опосредованной техническими средствами: повышения уровня технического обеспечения профессиональной деятельности психологов, развития культуры Интернет-общения, информирования специалистов о существовании и появлении новых информационных психологических сайтов. Анализ деятельности психологических сообществ показал, что наряду с традиционными формами делового общения (форумами, конференциями, семинарами и др.) важную роль в развитии профессиональной идентичности психологов играет общение с помощью технических средств, опосредованное локальной сетью, интернет-пространством и др. Напомним, что результаты эмпирического исследования говорят о низкой степени Интернет-коммуникации психологов.
- ✓ во-вторых, расширения сети региональных отделений, активизации их деятельности, порой сводящейся на сегодняшний день к внесению организационных взносов, формальному членству;

- развитие профессиональной идентичности психологов-практиков с учётом выявленных в эмпирическом исследовании факторов:
  - ✓ повышение общего уровня развития профессиональной группы, профессиональной компетентности её членов, эффективности делового общения, сплочённости и интерактивности;
  - ✓ повышение ценностно-профессионального единства профессиональной группы за счёт развития организационной культуры, формирования истинных психологических ценностей у специалистов, создания благоприятных условий роста

профессионализма специалистов, а также совершенствования нормативно-правового обеспечения их деятельности;

- ✓ ориентация при приёме на работу на профессиональный стаж специалиста, на такие личностные особенности, как установка на профессиональную компетентность, внутренний контроль;
- ✓ развитие перечисленных личностных и организационных детерминант профессиональной идентичности в процессе групповой психологической работы (проведения тренингов профессиональной идентичности или профессионального самосознания в рамках психологических служб);

для психологов силовых структур:

- повышение престижа психологической службы в силовых ведомствах за счёт реорганизации структуры самой службы (введение вышестоящих должностей психологов, увеличение их предельных званий), а также улучшения материально-технического обеспечения психологической деятельности;

для психологов здравоохранения:

- развитие ведомственного уровня взаимодействия, создание всероссийской общественной организации психологов здравоохранения; усовершенствование структуры психологических служб в различных медицинских организациях. Такие меры, на наш взгляд, будут во многом способствовать усовершенствованию нормативно-правовой базы психологов здравоохранения, аттестации персонала, разработке единой системы ведения документации, развитию постдипломного образования и др.;

для психологов образования:

- профилактика социально-психологического климата сообщества с целью развития эмоционального компонента профессиональной идентичности специалистов;

для психологов коммерческих организаций:

- создание общественных организаций психологов коммерческих структур с целью развития профессионального взаимодействия специалистов, в противовес существующей тенденции к обособленности в профессиональной деятельности.

Общими предложениями по преодолению трудностей развития профессиональной идентичности академических и практических психологов являются: во-первых, введение государственного лицензирования деятельности специалистов; во-вторых, повышение заработной платы; в-третьих, увеличение престижа профессии психолога в российском обществе; в-четвёртых, разработка и внедрение программ развития профессиональной идентичности специалистов.

Вопрос совершенствования профессиональной идентичности специалистов актуален в психологическом сообществе. Эта проблема является предметом многих эмпирических и теоретических исследований, в рамках которых разрабатываются различные программы развития профессиональной идентичности специалистов [2, 4, 12 и др.].

Наиболее эффективной, на наш взгляд, формой развития профессиональной идентичности психологов является социально-психологический тренинг.

В последнее время социально-психологический тренинг применяется в различных областях человеческой практики, в том числе в работе с профессионалами. Это объясняется тем, что он позволяет за сравнительно непродолжительное время решить задачу интенсивного формирования и развития профессионально значимых навыков и умений, возникновения устойчивой мотивации к саморазвитию, а также скорректировать неадекватное профессиональное поведение [7, 9].

Социально-психологический тренинг способствует развитию всех подструктур профессиональной идентичности – когнитивной (уточнению, конкретизации и расширению системы знаний о себе, своего Я-образа как личности и профессионала, своей профессии, своей группы), эмоциональной

(выработке позитивного отношения к профессии и профессиональной группе) и поведенческой (закреплению психологами своей собственной профессиональной позиции, стиля в конкретных ситуациях взаимодействия и общения, компетенций, определению путей профессионального роста, отработке навыков эффективной саморегуляции и т.д.).

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите трудности развития профессиональной идентичности студентов-психологов и пути их преодоления.
2. Опишите трудности развития профессиональной идентичности академических и практических психологов и пути их преодоления.
3. Составьте примерный тематический план тренинга развития профессиональной идентичности психологов.

Литература:

1. Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.
2. Андреева О. С. Микросоциальные технологии в становлении профессионального самосознания студентов-психологов: автореферат дис...канд. психол. наук/Российский государственный социальный университет. - Москва, 2007. – 26 с.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга.- М.: «Ось-89»,1999. – 176 с.
4. Вороцкая И.Ю. Профессиональная идентичность бортпроводников: дис...канд. психол. наук. - Москва, 2005. - 126 с.
5. Кутузова Д.А. Проект программы «Выстраивание профессиональной идентичности психолога» в рамках психологической службы психологического вуза / материалы с сайта "Центр нарративной психологии и практики". – Режим доступа: http://www.narrative.ru/articles/identitydk.htm .
6. Овчарова Р.В. Формирование профессиональной идентичности студентов социономических специальностей в процессе обучения//

Самоопределение личности. Новые подходы и технологии: материалы 2-й международной научно-практической конференции; Курган, 2005. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://osp.kgsu.ru/ovcharova.htm.

7. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. - М.: Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
8. Поварёнков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. - Москва: УРАО, 2002. - 160с.
9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) / под ред А.А. Бодалёва, А. А. Деркача, Л.Г. Лаптева. - М.: Института психотерапии, 2000. – 640 с.
10. Сараев В. В., Забелин И. Н. Анализ отношения студентов-психологов к возможности профессиональной самореализации на рынке психологических услуг: материалы VIII международной конференции студентов и аспирантов по фундаментальным наукам «Ломоносов – 2001». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://conf2001.dem.ru/saraev.html.
11. Социальная психология организации/ под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 632 с.
12. Субботин И.Б. Развитие профессиональной идентичности офицеров воспитательных структур в процессе подготовки в вузе: дис…канд. психол. наук. - Москва, 2003. – 177 с.
13. Шнейдер Л.Б. Тренинг профессиональной идентичности. – М.: МПСИ, 2004. – 208 с.
14. Эткинд А.М. Психология практическая и академическая: расхождение когнитивных структур внутри профессионального сознания// Вопросы психологии. – 1987. - № 6. - с. 20-30.

Заключение

В зарубежной психологии феномен идентичности изучается в различных направлениях: психоаналитическом русле (З.Фрейд, Э. Эриксон, Дж. Марсия, Н. Холланд, А. Ватерман, Ж.Лакан), символическом интеракционизме (Ч. Кули, Дж. Мид, Л. Краппман, Э. Гоффман, Г. Горфинкель) и когнитивном подходе (Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер, Г. Брейкуэлл) и др.

В отечественной психологии представления об идентичности традиционно развивались в рамках исследования самосознания и самоопределения. Эти вопросы в своих исследованиях поднимали Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, И.С. Кон, А.Н. Леонтьев, М.И. Лисина, В.С. Мухина, С.Р. Пантелеев, Л.С. Рубинштейн, Н.И. Сарджвеладзе А.Г. Спиркин, В.В. Столин, В.П. Зинченко, И.И. Чеснокова, Е.В. Шорохова, и др. С феноменом идентичности связаны работы В.С. Агеева, А.Г. Асмолова, Н. В. Антоновой, Т.С. Барановой, М.В, Заковоротной, Ю.Л. Качановой, А. Е. Жичкиной, Ю.Г. Овчинниковой, Г.У. Солдатовой, А.Н. Сухова, В.А. Ядова и др. Непосредственно исследованию проблемы профессиональной идентичности посвящены работы М.М. Абдуллаевой, И.С. Аринушкиной, И.Ю. Вороцкой, С.А. Дружининой, З.В. Ермаковой, Е.П. Ермолаевой, Д.Н Завалишиной, Н.Л Ивановой, Д.В. Колесова, Е.В. Коневой, Р.В. Овчаровой, Н.С. Пряжникова, Ю.П. Поварёнкова, Н.Л. Регуш, Л.Б, Шнейдер и др. В результате анализа представленных подходов к определению профессиональной идентичности можно сделать следующие выводы:

во-первых, профессиональная идентичность является чрезвычайно важной частью становления профессионалов. Сформированная профессиональная идентичность служит надёжной системой координат для осмысления как профессионального, так и личностного опыта (Ю.П. Поварёнков., Н. Л. Регуш);

во-вторых, данная проблема не может решаться исключительно в рамках личностного подхода, рассматривающего профессиональную идентичность как разновидность самоидентичности, которая определяется степенью тождественности идеального и реального образов профессионала (З.В. Ермакова). Профессиональная идентичность, на наш взгляд, не может быть подвидом личностной идентичности, так как связана с принятием группового членства, позитивным отношением к нему (Н.Л. Иванова, Е.В. Конева). Если для выявления личностной идентичности необходимо описание так называемой «Я-концепции», то для выявления социальной идентичности необходимо исследование связей личности со своей группой (Г.М.Андреева);

в-третьих, имеющиеся научные работы касаются в основном процесса становления профессиональной идентичности студентов психологических факультетов (Л.Б.Шнейдер, Ю.П. Поварёнков, Р.В.Овчарова и др.), а также профессиональной идентичности психологов образовательных учреждений (Л.В. Гурылёва). Данные этих исследований не могут быть в полной мере применимы к работающим в других сферах психологам (силовых структур здравоохранения, коммерческих организаций). В связи с чем, возникает необходимость социально-психологического подхода к изучению проблемы профессиональной идентичности психологов.

Профессиональная идентичность психологов определяется нами как многомерное, интегративное (личностно-групповое), социально-психологическое явление, представляющее собой степень их отождествления с профессией и включённости в профессиональную группу на основе делового общения и социальных представлений, в результате чего происходит восприятие, а также эмоциональная оценка данными специалистами самих себя, характеристик профессии и группы; при этом возникают различные эффекты взаимодействия, прежде всего проявляющиеся в ценностно-профессиональном единстве. Структура профессиональной идентичности может быть представлена такими

компонентами, как когнитивный, эмоциональный, поведенческий (интерактивный и мотивационный) и факторный. Механизм развития профессиональной идентичности осуществляется посредством социальных представлений и делового общения. Среди функций профессиональной идентичности следует выделить познавательную, регулятивную и интегральную. Уровень профессиональной идентичности является результатом (показателем) её развития. Он складывается из значений трёх компонентов изучаемого явления: когнитивного, эмоционального, поведенческого (интерактивного и мотивационного).

Для изучения уровня профессиональной идентичности психологов и факторов, влияющих на неё, в исследовании использовался следующий методический инструментарий: анкетирование, ассоциативный эксперимент, контент-анализ, методика М. Куна и Т. Макпартленда «Двадцать утверждений самоотношения» или тест «Кто я», методика личностного дифференциала, адаптированная сотрудниками психоневрологического института имени В.М. Бехтерева, методика «Изучение потребности в достижении успеха» Ю.М. Орлова, тест «Диагностика ценностно - ориентационного единства организации» (применительно для диагностики ценностно-профессионального единства), тест «Якоря карьеры», адаптированный В.А. Чикер, тест «Пульсар» (качество вашей организации) Л.Г. Почебут, методика диагностики основных тенденций поведения в реальной группе и представлении о себе «Q-сортировка» В. Стефансона, личностный 16-факторный опросник Р. Кеттела (№187), методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, а также методы математико-статистического анализа (анализ статистической значимости различий, уровня выраженности изучаемого признака, корреляционного и факторного анализов). Обработка данных проводилась с помощью компьютерной программы SPSS 10.0 для Windows.

Если говорить о психологах как о едином профессиональном сообществе, то следует отметить, что данной профессиональной группе

свойственна средняя степень выраженности когнитивного, эмоционального компонентов профессиональной идентичности и УПИ (общего уровня профессиональной идентичности), а также низкий уровень поведенческого компонента.

Психологи силовых структур, сфер здравоохранения и образования, коммерческих организаций имеют существенные различия в уровне выраженности профессиональной идентичности. Во-первых, психологи существенно различаются по уровню когнитивного компонента профессиональной идентичности; во-вторых, существует тенденция различия по интегральному уровню профессиональной идентичности. Наблюдается единообразие в выраженности уровня эмоционального и поведенческого компонентов профессиональной идентичности.

С целью изучения существующих связей между элементами профессиональной идентичности был использован метод факторного анализа. В результате проведённого исследования доказано, что профессиональная идентичность психологов имеет эмпирическую структуру. Профессиональная идентичность психологов как единого профессионального сообщества характеризуется, в первую очередь, «*деловым* общением членов профессиональной группы»; затем «удовлетворённостью» собой как профессионалом, профессиональной группой и ресурсами, обеспечивающими эффективность работы; «корпоративностью»; «субъектной ценностью профессии»; «когнитивным» и «интерактивным блоками» (когнитивный - представляет согласованность представлений о себе и о профессии, а интерактивный – взаимосвязь частоты деловых контактов и степени нормативно-правовой осведомлённости специалиста в рамках профессиональной деятельности). Были выделены специфические эмпирические структуры профессиональной идентичности психологов силовых ведомств, сфер здравоохранения и образования, коммерческих организаций.

Профессиональная идентичность *психологов силовых структур* состоит из таких компонентов, как «представления психологов о своей профессиональной группе»; «удовлетворённость и субъектная ценность профессии»; «интерактивный блок», отражающий тесную связь между деловыми контактами и количеством научных опубликованных работ; «осознание себя членом профессионального сообщества»; «мотивационно-потребностный блок», объединяющий мотивацию достижения успеха в деятельности, удовлетворённость ресурсами и представления о себе как профессионале; профессиональная самооценка. Профессиональная идентичность *психологов здравоохранения* представлена следующими компонентами: «эмоциональный блок» или «фактор удовлетворённости»; «деловое общение»; «субъектная оценка престижности профессии»; «когнитивный блок», отражающий связь представлений психолога о себе как профессионале и о своей профессии и знание традиций профессиональной группы; «представления о материально-технической базе профессиональной группы»; компонент, отражающий обратную зависимость удовлетворённости профессией и количества научных опубликованных работ с нормативно-правовой грамотностью специалистов. Профессиональная идентичность *психологов образования* определяется «представлениями о профессиональной группе», «профессиональным ростом»; «профессиональным пространством»; «компенсацией снижения удовлетворённости профессиональной группой и профессией за счёт научной активности»; «потребностно-мотивационным блоком», представляющим обратную зависимость уровня мотивации достижения успеха и объёма представлений о себе как профессионале со степенью удовлетворённости ресурсами, обеспечивающими эффективность работы; «субъектной ценностью профессии». Эмпирическая структура профессиональной идентичности психологов коммерческих организаций представлена такими компонентами как «сотрудничество и коллегиальность»; «рост профессиональной активности»; «обособленность в профессии»; «мотивационный блок», отражающий прямую связь мотивации

достижения успеха с самооценкой квалификации специалиста, «нормативно-правовое и материально-техническое обеспечение группы»; «рост представлений о себе как профессионале»; «субъектная ценность профессии».

На уровень профессиональной идентичности может оказывать влияние ряд факторов, являющихся как личностными особенностями профессионала, так и характеристиками профессиональной группы.

К демографическим коррелятам (предполагаемым детерминантам) профессиональной идентичности относятся психологический стаж; *к социально - психологическим* - ориентация на профессиональную компетентность, интернальность (внутренний контроль); *к организационным* – общая оценка уровня развития группы, профессиональная компетентность её членов, эффективность делового общения, сплочённость и интегративность.

На основе результатов анализа групповых показателей уровня профессиональной идентичности, компонентов и элементов профессиональной идентичности, исследования факторных структур, результатов корреляционного анализа были созданы психологические портреты высоко-, средне- и низкоидентичных специалистов, а также составлены характеристики профессиональной идентичности психологов силовых ведомств, сфер здравоохранения и образования, коммерческих организаций.

Следует отметить тесную корреляционную связь между уровнем профессиональной идентичности группы и её ценностно-профессиональным единством ($r=0,82$, $p=0,02$). Уровень профессиональной идентичности психологов влияет на их профессиональную компетентность. Это утверждение доказывают полученные нами прямые корреляционные связи между уровнем профессиональной идентичности и карьерной ориентацией специалиста на профессиональную компетентность ($r=0,46$, $p=0,00$), а также с его оценкой профессиональной компетентности коллег ($r=0,39$, $p=0,00$).

В результате проведённого исследования осуществлён анализ практики развития. Нами выявлены трудности развития профессиональной идентичности студентов-психологов и профессионалов (академических и практических психологов, специалистов различных сфер) и предложены меры по их преодолению.

В качестве мер, способствующих развитию профессиональной идентичности студентов-психологов можно предложить:

2. обеспечение обязательного психологического сопровождения студентов-психологов в рамках психологической службы вуза;

3. разработку и внедрение программ развития профессиональной идентичности студентов в форме тренингов, учебных курсов и др.;

4. организацию и руководство научно-исследовательской деятельностью студентов по созданию и внедрению инновационных проектов по проблеме трудоустройства студентов и выпускников психологических специальностей;

5. увеличение внимания к производственной практике студентов-психологов с целью их профессиональной адаптации, повышения интереса к получаемой профессии и профессиональной самооценки за счёт накопления психологического опыта.

Разрешение таких трудностей развития профессиональной идентичности, как низкая оценка студентами актуальности и престижности профессии психолога и низкая оплата психологического труда, осуществимо, на наш взгляд, на уровне государства. К таким мерам можно отнести:

6. введение системы лицензирования профессиональной деятельности, повышающей уровень профессионализма, качество оказываемых населению услуг;

7. повышение заработной платы специалистам бюджетных организаций;

8. расширение рынка психологического труда.

В качестве мер, способствующих развитию профессиональной идентичности работающих психологов, нами были предложены:

1) для академических психологов:

- стимулирование со стороны государства научной деятельности психологов, что способствует не только повышению уровня квалификации специалистов, но и их идентификации в рамках психологического сообщества, преодолению трудностей смешанной идентичности;

2) для практических психологов:

- развитие системы государственного послевузовского обучения, предоставление возможности получения узкой специализации в той или иной области психологической практики;
- введение системы лицензирования профессиональной деятельности;
- обеспечение интенсивности и эффективности профессионального взаимодействия в рамках психологического сообщества психологов с целью повышения низкого уровня интерактивного компонента профессиональной идентичности специалистов;
- развитие профессиональной идентичности психологов-практиков с учётом выявленных в эмпирическом исследовании факторов.

Нами были составлены предложения по преодолению трудностей развития профессиональной идентичности психологов в различных сферах. К ним относятся:

- повышение престижа психологической службы в силовых ведомствах;
- создание всероссийской общественной организации психологов здравоохранения; усовершенствование структуры психологических служб в различных медицинских организациях;
- профилактика психологического климата сообщества психологов образования;
- создание общественных организаций психологов коммерческих структур.

Общими предложениями по преодолению трудностей развития профессиональной идентичности академических и практических психологов являются: во-первых, введение государственного лицензирования деятельности специалистов; во-вторых, повышение заработной платы; в-третьих - увеличение престижа профессии психолога в российском обществе; в-четвёртых, разработка и внедрение программ развития профессиональной идентичности специалистов.

В процессе эмпирического исследования нами было доказано, что внедрение спецкурса «Профессиональная идентичность психологов в различных сферах» в учебный процесс вуза, а также проведение специально разработанной тренинговой программы способствует росту уровня профессиональной идентичности как студентов-психологов, так и специалистов.

Оглавление

Предисловие....3
Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной идентичности психологов....7
Глава 1. Основные теоретические подходы к пониманию профессиональной идентичности....7
§1. Зарубежные исследования феномена профессиональной идентичности....7
§2. История развития отечественных научных взглядов на концепт профессиональной идентичности....15
Глава 2. Понятие, классификация, структура, функции и механизмы формирования профессиональной идентичности психологов....23
§1. Сущность понятия профессиональной идентичности психологов....23
§2. Структура профессиональной идентичности психологов....29
§3. Функции, механизм и уровень развития профессиональной идентичности психологов....34
Глава 3. Социально-психологическая диагностика профессиональной идентичности психологов....41
§1. Методы и методики исследования профессиональной идентичности психологов 41
§2. Методы и методики исследования личностных и организационных коррелят профессиональной идентичности....50
Раздел 2. Интерпретация результатов эмпирического исследования профессиональной идентичности психологов в различных сферах....55
Глава 4. Психологические портреты высоко-, низко- и среднеидентичных специалистов 55
§1. Психологический портрет психологов с высоким уровнем профессиональной идентичности....55
§2. Психологический портрет психологов со средним уровнем профессиональной идентичности....59
§3. Психологический портрет психологов с низким уровнем профессиональной идентичности....61
Глава 5. Социально-психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов в различных сферах....66
§1. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов силовых структур....66
§2. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов здравоохранения....69
§3. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов образования....71
§4. Психологическая характеристика профессиональной идентичности психологов силовых структур....73
Глава 6. Анализ практики развития профессиональной идентичности психологов....79
§1. Трудности развития профессиональной идентичности студентов-психологов и пути их преодоления....80
§2. Анализ практики развития профессиональной идентичности работающих психологов....84
Заключение....96

Учебное пособие

Евтешина Наталья Викторовна

Учебное пособие
рекомендовано редакционно-издательским советом
Российской академии образования
к использованию в образовательном процессе
образовательных учреждений
высшего профессионального образования