

УДК 378.12

**Чистоходова Л.И., Лавров Н.Н.**

*Московский государственный областной университет*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА**

**L. Chistohodova, N. Lavrov**  
*Moscow State Regional University*

## **THE THEORETICAL MODEL OF SPECIALIST'S PROFESSIONAL IDENTITY DEVELOPMENT**

*Аннотация.* В статье на основании всестороннего теоретического анализа существующих в отечественной и зарубежной психологии подходов к проблеме развития профессиональной идентичности специалиста в организации осуществлено построение теоретической модели данного явления. Определено социально-психологическое видение Я-концепции специалиста. Представлены основные компоненты модели развития профессиональной идентичности специалиста в организации, описано их содержание, особое внимание уделено психологическим механизмам становления профессиональной идентичности: социальная категоризация, идентификация, отчуждение.

*Ключевые слова:* идентификация, отчуждение, профессиональная идентичность, социализация, социальная категоризация.

*Abstract.* Based on a comprehensive theoretical analysis of existing in domestic and foreign psychology approaches to the development of specialist's professional identity the paper suggests a theoretical model of this phenomenon. The author defines social and psychological self-concept vision of a specialist and describes the basic components of the model of specialist's professional identity development. The main focus is on such psychological mechanisms of professional identity formation as social categorization, identification and alienation.

*Key words:* identification, exclusion, professional identity, socialization, social categorization.

Развитие профессиональной идентичности понимается как динамичная структура, развивающаяся на протяжении всей жизни человека. Она соотносится с понятием постоянного, непрекращающегося развития «Я». Причём это развитие не линейно и не равномерно, а проходит через преодоление кризисов идентичности и может идти как в прогрессивном, так и в регрессивном направлении. Вместе с тем большинство исследователей считают, что процессы становления и развития социальной идентичности (и профессиональной, как одной из её разновидностей) являются важнейшим содержанием социализации [2]. Представителями символического интеракционизма (Л. Краппман, Дж. Мид, Ю. Хабермас) также делался акцент на социальной обусловленности идентичности. Её возникновение рассматривалось как результат социального опыта человека, его взаимодействия с другими людьми. В рамках когнитивного направления существует точка зрения (Г. Брейкуэлл) на социальное происхождение идентичности, согласно которой личностная идентичность выступает вторичной по отношению к социальной. П. Бергер и Т. Лукман (феноменологическая социология), рассматривая идентичность как ключевой элемент субъективной реальности, отмечают её диалектическую связь с обществом [5]. Отечественными психологами (В.С. Агеев, Г.М. Андреева, И.С. Кон, Л.Б. Шнейдер, В.А. Ядов) проблема становления и развития идентичности также рассматривается в русле процесса социализации.

По своему содержанию социализация представляет собой процесс становления личности. Г.М. Андреева выделяет три сферы, в которых она осуществляется: деятельность, общение, самосознание [2]. А.А. Реан рассматривает процесс социализации в неразрывном единстве с процессом индивидуализации [12]. Причём социализация не есть антипод индивидуализации, якобы ведущий к нивелированию личности, индивидуальности человека. Скорее наоборот, в процессе социализации и социальной адаптации человек обретает свою индивидуальность. На наш взгляд, в данном контексте понятие социальной идентичности соотносимо с процессом социализации личности, а понятие личностной идентичности — с процессом индивидуализации. Исходя из этого, процесс развития профессиональной идентичности специалистов следует понимать как один из аспектов их социализации в сфере военно-профессиональной деятельности.

Развитие профессиональной идентичности в ходе социализации — это процесс контролируемый, определяемый постоянным приобретением специалистами социального и профессионального опыта в условиях расширения диапазона деятельности и общения. Являясь одной из подструктур самосознания, профессиональная идентичность тесным образом связана с профессиональной деятельностью. По мнению И.С. Кона, не основанная на реальной деятельности, она неизбежно заходит в тупик, становится «пустым» понятием [11]. Этот вывод представляется особенно важным при организации обучения специалистов в вузе как одно из необходимых условий успешного развития у них профессиональной идентичности.

Процесс развития идентичности Э. Эриксон понимает как одновременно интеграцию и дифференциацию различных взаимосвязанных элементов (идентификаций). Для каждого человека эти элементы образуют уникальный гештальт. Всякий раз, когда возникают какие-либо изменения — биологические или социальные, — необходимы интегрирующая работа «эго» и переструкту-

рирование элементов идентичности, так как разрушение структуры ведёт к потере идентичности и связанным с этим негативным состояниям.

Э. Эриксон отмечает, что на каждом этапе жизни новые элементы должны быть интегрированы в имеющуюся структуру, а старые и отжившие — реинтегрированы или отброшены. Развитие идентичности не линейно, оно проходит через так называемые кризисы идентичности — периоды, когда возникает конфликт между сложившейся к данному моменту конфигурацией элементов идентичности с соответствующим ей способом «вписывания» себя в окружающий мир и изменившейся биологической или социальной нишей существования индивида. Для выхода из кризиса индивид должен приложить определённые усилия, с тем чтобы найти и принять новые ценности, виды деятельности. Дж. Мид считал, что идентичность возникает только при условии включённости индивида в социальную группу, в общении с членами этой группы. При этом исключительное значение придаётся символической коммуникации — вербальной и невербальной. При этом развитие идентичности идёт от неосознаваемой идентичности к осознаваемой. Осознаваемая идентичность предполагает наличие способности к рефлексии [3; 4; 15].

Возможны ситуации, когда человек стоит перед проблемой: каким образом достичь переживания себя как взаимосвязанного целого. Такие ситуации возникают, когда человек находится между разными социальными группами, имеющими разные нормы и ценностные ориентации. В таких случаях могут возникнуть две различные идентичности.

Л. Краппман систематизировал идеи Дж. Мида об осознаваемой идентичности. Он рассматривал условия социальной ситуации, при которых идентичность остаётся сохранной, и назвал ряд способностей, необходимых человеку для сохранения своей идентичности в ситуации взаимодействия: способности к ролевому дистанцированию, к эмпатии, толерантности к противоречи-

ям, успешной презентации своей идентичности.

Согласно предложенной Г. Тэджфелом «минимальной групповой парадигме», для индивида достаточно минимального ощущения себя членом группы для того, чтобы он начал идентифицировать себя с нею. При этом одной из основных закономерностей в динамике социальной идентичности будет стремление человека к достижению или сохранению позитивной социальной идентичности.

В соответствии с теорией самокатегоризации Дж. Тёрнера, процесс становления социальной идентичности содержит в себе три последовательных когнитивных процесса: 1) самоопределение индивида как члена некоторой социальной категории; 2) присвоение себе общих групповых характеристик и усвоение норм и стереотипов поведения групп членства; 3) приписывание себе усвоенных групповых норм и стереотипов, использование их в качестве регуляторов своего поведения [16].

По Г. Брейкуэлл, содержательное и оценочное измерения идентичности развиваются в соответствии с особенностями социального опыта индивида. Если разнообразие опыта ограничено, может сформироваться простая структура идентичности. Но даже при полном прекращении изменений во внешнем мире (если такое возможно) изменения в структуре идентичности не прекращаются, обеспечиваясь взаимодействием между её элементами.

М.В. Заковоротная [10] утверждает, что в становлении индивидуальной идентичности первичным выступает её интерперсональный аспект. За ним следует развитие внутреннего потенциала. Позже у индивида возникает потребность в сравнении с другими. Доминирующим в развитии человека является социальный аспект. Исходное и в то же время самое позднее условие самоопределения — самостоятельный выбор целей, ценностей в жизни. Коллективная идентичность, по мнению М.В. Заковоротной, длится во времени и пространстве, сопротивляется изменениям, выражается в символах, переда-

ётся с помощью механизмов идентификации и усиливается с помощью новых элементов в системе идентификации. Через информационные и коммуникационные средства люди разделяют и развивают общий язык, опыт, ценности, социальное пространство и время. Информационные и коммуникативные системы в современном мире становятся базисным средством сохранения и передачи коллективного знания — фундаментального компонента коллективной идентичности.

Исходя из анализа различных подходов к проблеме развития идентичности в процессе социализации личности, мы разработали модель становления и развития профессиональной идентичности специалиста.

В качестве родового понятия для обозначения всей области, относящейся к «Я», выступает *самосознание* личности, под которым мы понимаем совокупность психических процессов, посредством которых человек осознаёт себя, а также результат этого осознания в виде представлений о самом себе. Целостная, устойчивая система этих представлений является «*Я-концепцией*» личности. Будучи продуктом самосознания, «*Я-концепция*» выступает в качестве когнитивной системы (своеобразной теории «Я»), исполняющей роль регулятора поведения в соответствующих условиях [1]. Она представляет собой совокупность установок личности на себя [6].

«*Я-образ*» рассматривается нами как динамический срез [16] Я-концепции, который в отличие от неё более изменчив и лишь частично осознаваем.

*Личностная и социальная идентичность* представляют собой две большие подсистемы Я-концепции, выполняющие роль регулятора самосознания и социального поведения человека (Г. Тэджфел; В.С. Агеев, А.К. Толмазова). По мнению Г. Тэджфела, они образуют два полюса единого биполярного континуума, на котором можно расположить все возможные варианты социального поведения. На одном полюсе — поведение, полностью определяющееся личностной идентичностью, на втором — поведение, полностью

определяющееся социальной идентичностью. Более типичным является поведение, находящееся между этими полюсами, с большим или меньшим приближением к одному из них.

В целях приспособления к различным ситуациям Я-концепция регулирует поведение специалиста в организации, делая более выраженным осознание либо социальной, либо личностной идентичности. Большая выраженность в самосознании социальной идентичности влечёт за собой переход от межличностного поведения к межгрупповому [1; 8], в том числе и профессиональному.

Становление и развитие данных подструктур Я-концепции рассматривается нами как процесс реализации базовых потребностей личности посредством соответствующих механизмов под влиянием ряда факторов.

В качестве базовых потребностей специалиста, запускающих механизмы становления и развития профессиональной идентичности, выступают: потребность в самосохранении, самоутверждении, самовыражении, самореализации, самоактуализации, потребность в групповой защите со стороны государства, признании со стороны сослуживцев, потребность включения специалиста в профессиональное сообщество, а также дистанцирования от него, потребность в объяснении собственного поведения [17], потребность в связи с окружающим миром, потребность избегания одиночества [13].

Теоретический анализ проблемы становления и развития идентичности позволяет выделить ряд **факторов**, оказывающих влияние на этот процесс. Основными из них являются: социальная среда (структура общества), информационная среда, характер совместной деятельности, психофизиологические особенности личности.

Согласно взглядам П. Бергера и Т. Лукмана [5], идентичность есть социальный феномен, формируемый социальными процессами. Однажды выкристаллизовавшись, она поддерживается, развивается, видоизменяется или даже переформируется социальными отношениями. Социальные процессы,

связанные с формированием и поддержанием идентичности, детерминируются социальной структурой. И наоборот, идентичность, реагируя на данную социальную структуру, поддерживает, модифицирует или переформирует её. Максимального успеха идентификация достигает в обществах с очень простым разделением труда и минимальным распределением знания. При этом она отличается высокой степенью профилированности (целиком представляет ту объективную реальность, в которую помещена). В таком обществе идентичность легко узнаваема как объективно, так и субъективно. С усложнением социальной структуры идентичность становится более размытой и требуется определённая работа по её установлению и осознанию.

В числе взаимосвязанных и разнообразных **условий**, обуславливающих становление и развитие профессиональной идентичности специалистов в организации, выделяют несколько планов их влияния. Разделяя взгляды А.А. Брудного [7] в качестве необходимых и достаточных условий достижения профессиональной идентичности специалистов в глубинном плане, мы рассматриваем: 1) *прецедентное* условие: наличие других специалистов сходного профиля (собственно идентификация); 2) *интердиктивное* условие: наличие специалистов, принадлежащих иному профессиональному сообществу (собственно отчуждение); 3) *юстициальное* условие: наличие транслятора информации о существовании этих специалистов (возможность отличать одно от другого).

В узкоспециальном плане на развитие профессиональной идентичности оказывают влияние другие специалисты (решают вопрос профпригодности) и внутренняя работа (формируется позиция профготовности). В социально-психологическом плане к условиям развития профессиональной идентичности специалистов относятся роль значимых других, гомогенность и стабильность военно-социальной среды, роль социальных взаимодействий и определение их границ, внутригрупповые эгоцентрические

предпочтения и их противоречия. В широком плане профессиогенеза — образовательно-профессиональная общность судьбы, профессиональная осведомлённость, выраженный личностный радикал, образ профессии и себя в ней.

Отправным механизмом становления и развития идентичности выступает *социальная категоризация* (Г. Тэджфел), представляющая собой упорядочивание социального окружения в терминах группировки личностей способом, который имеет смысл для индивида. Это система ориентаций, которая создаёт и определяет конкретное место специалиста в обществе [1]. Процесс социальной категоризации, или процесс распределения социальных событий и объектов по группам, необходим специалисту для определённой систематизации своего социального опыта и одновременно для ориентации в своём социальном окружении. Следующим механизмом, непосредственно участвующим в становлении и развитии идентичности, выступает балансное соотношение процессов *идентификации* (субъективно-объективное помещение специалистом себя в профессиональную группу и отождествление себя с нею) и *отчуждения* (субъективно-объективное отвержение своей тождественности и единства с группой, обособление личностных характеристик). В обычном состоянии реальный специалист включён в оба эти процесса, баланс которых порождает устойчивую идентичность. Когда ситуация является знакомой, привычной, то преобладают идентификационные процессы, а в непривычной ситуации возрастает отчуждение. Динамическое содержание данного механизма обеспечивается такими процессами, как персонализация (самокатегоризация),

Особая роль в процессе становления и развития идентичности принадлежит рефлексивным действиям. Это подчёркивалось многими ведущими психологами. По мнению Л.С. Выготского, именно рефлексия позволяет человеку наблюдать себя в свете собственных чувств, внутренне дифференцировать «Я» действующее, рассуждающее и

оценивающее [9]. Х. Хекхаузен отмечал, что рефлексия наделяет самосознание обратной связью [14].

Становление и развитие профессиональной идентичности, так же, как и других разновидностей социальной идентичности, обеспечивается специфическим протеканием процессов идентификации-отчуждения. При этом самокатегоризация специалистом осуществляется в терминах профессионально-групповых идеалов и профессиональных стандартов.

Работа вышеперечисленных механизмов ведёт к достижению устойчивой профессиональной идентичности. Однако становление её не линейно и проходит в своём развитии ряд кризисов. Преодоление кризисов (развитие профессиональной идентичности) происходит через решение специалистами возникающих значимых проблем путём принятия ответственных решений относительно себя и своей жизни. Это, в свою очередь, оказывает корректирующее влияние на характер функционирования механизмов становления и развития профессиональной идентичности. Причём каждое принятое решение по поводу себя и своей жизни (самоопределение) относительно взаимодействия и отношений с другими людьми (персонализация) путём выкристаллизовывания определённой формы (самоорганизация) образа «Я» будет вносить вклад в обретение структуры идентичности.

Таким образом, становление и развитие положительной профессиональной идентичности является результатом работы соответствующих психологических механизмов, запускаемых базовыми потребностями индивида. При этом исходной точкой для данных процессов выступает определённый уровень развития профессионального самосознания и Я-концепция индивида. В Я-образе происходит репрезентация профессиональной идентичности.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Агеев В.С. Психология межгрупповых отношений. М., 1983. –144 с.

2. Андреева Г.М. Психология социального познания. М., 2000. — 368 с.
3. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. — № 1. — С. 131-143.
4. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности. М., 2001. — 301 с.
5. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995. — 323 с.
6. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986. — 420 с.
7. Брудный А.А. Психологическая герменевтика. М., 1998. — 334 с.
8. Булгаков А.В. Стратегии межгрупповой адаптации в организации (на примере эмпирического исследования в Военно-морском флоте России). [Текст] // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. М., 2010. — 442. — С. 115-130.
9. Выготский Л.С. Проблемы развития психики: Собр. соч. М., 1983. Т. 3. — 368 с.
10. Заковоротная М.В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты: Автореф. ...докт. филос. наук. Ростов-на-Дону, 1999. — 200 с.
11. Кон И.С. Социология личности. М., 1967. — 383 с.
12. Реан А.А. Социализация личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб., 2000. — С. 360-364.
13. Фромм Э. Бегство от свободы. М., 1989. — 272 с.
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. М., 1986. Т. 1. — 408 с.
15. Шибутани Т. Социальная психология. Ростов-на-Дону, 1998. — 544 с.
16. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность. М., 2001. — 256 с.
17. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал, 1994. № 1. — С. 35-52.