***Георгій Маргієв*** *Стипендіат PhD Макс-Планк-Інституту динаміки складних технічних систем*

*м. Магдебург (Німеччина*

***Лада Яковицька*** *доцент, кандидат психологічних наук Національний авіаційний університет*

*м. Київ (Україна)*

**СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ВИКЛАДАЧА ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Останніми десятиліттями значно змінюються технічні засоби виробництва від окремих функціональних приладів до мінілабораторій, які навіть виробляють варіанти можливих рішень. Зокрема, інформаційні технології, які посідають особливе місце в сучасному світі, вимагають від учня до науковця вміння жити в інформаційному середовищі, постійно збагачувати свої знання, бути готовим до змін, які задає особистості буття, що постійно змінюється. О.К.Тихомиров писав, що навіть у випадках поелементного управління процесом засвоєння знань у результаті ми отримуємо успішно засвоєне знання і як побічний результат – зв’язки нового знання з раніше засвоєним, емоційні оцінки. Засвоюючи «зовнішнє», перетворюючи його на «внутрішнє», людина отримує додаткові новоутворення у «внутрішніх» умовах [див.1, с. 23]. Вона розбудовує свій життєвий світ, розгортаючи на поверхні буденності свої цінності, уподобання, потреби і вибори. Приховувати цілі, переживання тривалий час неможливо, життєдіяльність все одно викриє їх в дисгармонійності стосунків, співпраці [3]. Протягом життя форми інтерпретації світу, особистісні вибори постійно змінюються. Людина стає більш самостійною, вибірковішою. Працюючи чи навчаючись в університеті, особа все більшою мірою набуває рис суб'єкта життєдіяльності**,** для якого характерна актуалізація потреб оволодіння і привласнення ситуацій, організація конструктивних міжособистісних відносин, а через вміння їх передбачати і регулювати усе більше зростає й можливість усвідомлення того, що

професійна діяльність є цілісним процесом і ті цілі, що сьогодні є другорядними, завтра можуть виявитися для особи первинними. Дослідження можливостей гармонізації особистості в професії, яке зосереджувалось би лише на зовнішньому боці її існування або вивчало б людину поза соціумом, окремо від шамсинього, не може бути коректним. Лише постійне зіставлення внутрішнього і зовнішнього, себе та інших, реального й ілюзорного є умовою розробки конструктивних технологій ідентифікації, життєздійснення та самореалізації особистості.

Останнім часом дослідження у психології все більше ґрунтуються на самодостатності психіки людини. В них підкреслюється, що психічне характеризується певною стійкістю і відносною самостійністю існування. Це стосується і процесу самоідентифікації, який за своєю суттю є особливим психічним утворенням і має свою специфіку виникнення, динаміку становлення, відносну незалежність від соціальних обставин, значний вплив на життєдіяльність професіонала.

Переважна більшість сучасних досліджень професійної ідентичності вивчають структуру соціальної ідентичності, складовою якої є ідентичність професійна (B.E.Ashforth, G.E.Kreiner, M.A.Clark, M.Fugate) та шляхам, за якими індивіди визначають свою приналежність до тієї чи іншої професійної групи (B.E.Ashforth, F.Mael, H.Tajfel, J.C. Turner). Раніше людина вважалася професіоналом лише після того як вона завершила професійне навчання, отримала відповідні сертифікати завершили і досяг усіх навчальних, сертифікати, а також засвоїла цінності і норми своєї професії. Нині зарубіжні дослідники все частіше слово

«професія» використовують як прикметник, а не іменник, описуючи, наскільки майстерно фахівці виконують свою роботу зі знанням, а не конкретний вид роботи.

Поняття «професійної ідентичності» в українському дискурсі є прямим перекладом російськомовного терміну

«профессиональной идентичности», водночас в англомовних публікаціях дане поняття позначається низкою термінів, основним з яких є work-related identity, яка включає також professional identity, оccupational identity, organizational identity. Нерідко, зокрема в американських прикладних дослідженнях вживається поняття *рrofessional identity*: ідентичність, сформовану в процесі трудової

діяльності людини, яка включає професійну компетентність, певну спеціалізацію, саморозвиток, самосприйняття, етичну складову та рольову поведінку. Натомість J. Winslade аналізуючи професійну ідентичність у контексті наративного підходу, описує її через цінності, уміння та навички, яких набуває фахівець в процесі трудової діяльності [8]. За R. McElhinney, M.G. Pratt, K.W. Rockmann і J.B. Kaufmann професійна ідентичність формується через прийняття професійної ролі, в процесі навчання у вищих навчальних закладах чи на спеціальних курсах або тренінгах. Таким чином, професійна ідентичність переважно пов’язується із професійним навчанням, набуттям фаху та його складових: знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певної трудової діяльності.

Ідентичність, зумовлена виконанням професійних обов’язків є позаорганізаційною структурою і формується в особистості незалежно від місця її трудової діяльності. Сучасними емпіричними дослідженнями доведено, що фахівці в організаціях ідентифікують себе з різноманітними професійними цілями та завданнями, наприклад, вважають себе представниками значно більшої за обсягом професійної групи, ніж тієї, що склалася натепер в конкретній організації, в якій вони працюють (J.M. Dukerich, B.R.Golden, S.M. Shortell) [4]. Також в дослідженнях американських колег доводиться, що формування професійної ідентичності обумовлюється специфікою організацій, в якій працюють фахівці, зокрема, в умовах, коли професійна група відносно гомогенна, формується один тип професійної ідентичності (наприклад, викладач університету), натомість коли окремі фахівці перебувають у меншості (системний адміністратор в держустанові) – ідентичність останніх суттєво відрізняється (J.E. Wallace) [6].

Досліджуючи позитивну професійну ідентичність G.E.Kreiner, B.E. Ashforth, D.M.Sluss визначають як працівники долають моторні, психологічні та етичні труднощі задля підтвердження позитивного змісту своєї професійної діяльності та формування позитивного Я-образу. Аналізуючи кар’єрний розвиток (H.Ibarra, B.R.Schlenker, J.V. Trudeau), різномаїття діяльності (S.K. Schneider, G.B.Northcraft) та професійне зростання (L.M.Roberts, J.E.Dutton, G.M.Spreitzer, E.D. Heapliy, R.E.Quinn) дослідники

стверджують що позитивна професійна ідентичність формується у кар’єрному розвитку в професії, сфері діяльності та організації в цілому.

J.E.Dutton, L.M.Roberts, J.Bednar дослідили чотири структурні напрямки формування позитивної професійної ідентичності: моральний, оціночний, розвитковий та структурний. Моральний напрямок – професійна ідентичність позитивна тоді, коли містить моральні якості, які відрізняють «добрих» людей від

«недобрих». Оцінний напрямок – професійна ідентичність позитивна тоді, коли виробнича група фахівця, позитивно оцінюється членами своєї та інших соціальних груп. Розвитковий напрямок – зміна ідентичності в процесі професійної діяльності, при цьому розрізняють прогресивний та адаптивний підходи. Згідно із прогресивним підходом, чим вищій рівень розвитку групи, тим вища професійна ідентичність її членів, згідно із адаптивним підходом, члени професійної групи постійно змінюють свої ідентичності задля адаптації їх до внутрішніх і зовнішніх стандартів. Структурний напрямок характеризує різні способи, якими особа намагається організувати та структурувати свої численні ідентичності (у тому числі й професійні) [5].

T. M.Welbourne, D. Johnson, A. Erez, виходячи з теорії ролей та теорії соціальної ідентичності, виділяють п’ять типів професійних ролей: «фахівець», «кар’єрист», «інноватор», «член команди» і «співробітник». «Фахівець» – традиційна роль, яка характеризується якістю виконання особою своїх професійних обов’язків; роль «співробітника» полягає у залученості фахівця до роботи у певній організації, як системи із власними нормами, цінностями та традиціями; «кар’єрист» визначається ступенем спрямованості фахівця на удосконалення своїх професійних, комунікативних та організаційних навичок; роль «члена команди» уможливлює для фахівця компроміси, він комунікабельний і гнучкий як у професійному, так і неформальному спілкуванні;

«інноватор» у своїй діяльності ініціює і розробляє творчі, нестандартні ідеї, часто демонструє нешаблонні моделі поведінки, які сприятимуть розвитку організації як системи в цілому [7].

Дослідження колег доводять, що рівень розвитку окремих структурних компонентів професійної ідентичності є показником

не тільки їх ступеню сформованості, а і професійної ідентичності фахівця загалом.

Відповідно, щодо вивчення структурних компонентів професійної ідентичності особистості нагальним є питання про інтенціональні сили розгортання всієї системи професійної ідентичності. Ми погоджуємся з думкою В.Л. Зливкова та С.О.Лукомської, які вважають що в цій ролі має виступити процес самоідентифікації особистості [2].

Самоідентифікація особистості в професії здійснюється різними способами: для певних осіб коло професії вузьке і обумовлюється їх здібностями; більшість орієнтується на можливості професійного зростання, соціальний престиж; прагматики – на попит на ринку праці. Для викладачів університетів, що прагнуть самореалізації, вибір змістів професійної ідентичності достатньо широкий, тому що основою їх самоідентифікації є здатність до творчості, активності і змін, а перспективою – можливість розвитку. При цьому такий викладач здатен поєднувати соціальні вимоги і власні інтереси. Він бачить, в чому полягає відповідність зовнішніх завдань і можливостей його власним прагненням, що є однією з умов якісного виконання діяльності.

Поняття «професійна ідентичність» викладача розглядається нами як результат активного процесу ототожнення суб'єкта зі своєю професійною групою відповідно з сучасним замовленням суспільства до інституту вищої освіти. Цей процес відображає уявлення суб'єкта про значущі ознаки професії, цінності та цілі професійної групи, власне місце в цій групі і ефективну модель професійної поведінки. Особливістю соціально-професійного статусу викладачів в умовах реформування вищої школи стає освоєння ними функцій трансляторів інтелектуального і соціально- культурного капіталу, а також виробництва нових знань. Професійна діяльність педагогів повинна бути вищою за утилітарно-ринкову, мати просвітницько-виховну, творчу, науково- дослідницьку спрямованість.

**Література**

* 1. Акимова М.К. Теоретические подходы к диагностике практического мышления / М.К.Акимова, В.Т.Козлова, Н.А.Ференс

/Вопросы психологии. – 1999. – №1. – С. 21-31.

* 1. Зливков В.Л. Становлення поняття "професійна ідентичність" у вітчизняній і зарубіжній психології / В.Л. Зливков, С.О. Лукомська

// Горизонти освіти. – 2013. – № 3. – С. 143–148.

* 1. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т.М.Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
	2. Dukerich J. M. The impact of organizational identification identity and image of the cooperative behaviors of physicians / J.M.Dukerich, B.R.Golden, S.M.Shortell // Administrative Science Quarterly. – 2002. – N47. – P.504–533
	3. Dutton J. E. Pathways for Positive Identity Construction at Work: Four Types of Positive Identity and the Building of Social Resources / J.
1. Dutton, L.M. Roberts and J. Bednar //Academy of Management Review. – 2010. – Vol. 35.– No. 2. – Р.265–293.
2. Wallace J.E. Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organization / J.E.Wallace // Administrative Science Quarterly. – 2005. – N40. – P.228–255
3. Welbourne T. M.The Role–Based Performance Scale: Validity Analysis of A Theory–Based Measure / T. M.Welbourne, D. Johnson, A. Erez // The Academy of Management Journal 41(5): 1998. – Vol.41. –

№ 5.

1. Winslade J. The storying of professional development. / J. Winslade,
2. Crocket, G.Monk & W.Drewery // Preparing Counsellors and Therapists: Creating constructivist and developmental programs, – In G. McAuliffe & K. Eriksen (eds), 2000. – Р.99–113.