

УДК 159.923
№ держреєстрації
0111U000357

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033 Київ, вул. Паньківська, 2; тел. (044) 2883320

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор
Інституту психології
ім. Г.С. Костюка
НАПН України
акад. Максименко С.Д.

З В І Т

ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ
«ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ»
(заключний)

Керівник НДР
кандидат психологічних наук
провідний науковий співробітник
лабораторії методології і теорії
доцент

Зливков В.Л.

2014

Рукопис закінчено 2014 р.

Результати цієї роботи розглянуто Вченою радою Інституту психології
ім. Г.С. Костюка НАПН України, протокол № 11 від 25.12. 2014

СПИСОК АВТОРІВ:

Керівник НДР кандидат психологічних наук провідний науковий співробітник лабораторії методології і теорії доцент	Зливков В.Л. (вступ, розділи 2.1, 3.1, 3.2, 3.5)
Старший науковий співробітник, канд. філол. наук	Копилов С.О. (розділи 3.2, 4.1)
Старший науковий співробітник, канд. психол. наук	Курганська Л.О. (розділ 2.2, 4.6)
Науковий співробітник	Кирпач Н.Б. (розділ 4.5)
Науковий співробітник	Михайлюк Л.М. (розділ 4.2)
Науковий співробітник	Лукомська С.О. (розділи 2.3, 2.4, 3.4)
Науковий співробітник	Хомутиннікова Н.Н. (розділ 4.4)
Науковий співробітник (0,5 ставки)	Каплуненко Я.Ю. (підготовка бібліографії)
Молодший науковий співробітник	Морозовська Т.Д. (розділ 4.3)

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР: 42 с.

Об'єкт дослідження – психологічна наука і практика.

Мета дослідження – окреслити в індивідуально-психологічному та соціально-психологічному аспектах головні характеристики становлення ідентичності суб'єкта професійної діяльності.

Методи дослідження – вивчення літературних та інших інформаційних джерел; вивчення досвіду діяльності психологів освіти, викладачів та інших фахівців соціономічної сфери; побудова й удосконалення теоретичних моделей; експертне оцінювання тощо.

Окреслено особливості формування ідентичності суб'єкта професійної діяльності в умовах діалоغو-культурологічно орієнтованої професійної підготовки. Показано, що за цих умов провідними механізмами вказаного формування є: 1) сталий взаєморозвиток зовнішнього (передусім освітнього) та внутрішнього (мисленнєвого) діалогів щодо ціннісно-сміслових засад та головних проблем обраної сфери професійної діяльності; 2) на цій основі – активне професійне самовизначення шляхом мисленнєвого та дієвого моделювання своєї майбутньої фахової діяльності, конструювання образу себе як її суб'єкта в орієнтації на регулятивні ідеї вчинку та витвору культури. Враховано вплив системи норм трьох видів (норми-стандарти, норми-ідеали, норми індивідуального прогресу) на структуру ідентичності. Зроблено висновок, що професійна ідентичність виступає інтегративною характеристикою, у якій синтезовано (більшою чи меншою мірою) реальні здатності й певні інтенції, що можуть втілитися у реальність за умови як функціональної, так і екзистенційної відповідності між людиною та професією.

ІДЕНТИЧНІСТЬ, ІДЕНТИФІКАЦІЯ, КРИЗА, ОСОБИСТІТЬ, РОЗВИТОК, СУБ'ЄКТ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Умови одержання звіту: За договором, 01171. Київ – 171, вул. Горького 180 УкрІНТЕІ.

ЗМІСТ

I. Вступ.....	5
II. Основна частина.....	10
1.Огляд основних результатів дослідження.....	10
2. Професійна ідентичність: історичні витоки та сьогоденна актуальність.....	12
2.1. Ідентичність як феномен наукового психологічного аналізу.....	12
2.2. Категорія кризи ідентичності в контексті традицій постмодернізму.....	16
2.3. Соціальна та професійна ідентичність: історія понять і напрямки їх розвитку	18
2.4. Становлення поняттєво-термінологічного поля категорії «професійна ідентичність».....	21
2.5. Висновки до розділу 2.....	26
3. Професійна ідентичність у сучасному соціокультурному вимірі.....	28
3.1. Провідні характеристики ідентичності суб'єкта професійної діяльності.....	28
3.2. Структура професійної ідентичності.....	30
3.3. Стадії розвитку професійної ідентичності.....	31
3.4. Сучасні наукові розвідки проблем професійної ідентичності у зарубіжних країнах.....	32
3.5. Сучасні психодіагностичні методики вивчення професійної ідентичності.....	34
3.6. Висновки до розділу 3.....	35
4. Професійна ідентичність особистості у просторі сучасної культури.....	37
4.1. Діалого-культурологічні детермінанти професійної ідентичності....	37
4.2. Етно-культурні аспекти становлення ідентичності фахівця.....	37
4.3. Професійна ідентичність викладача мистецьких дисциплін.....	39
4.4. Особливості становлення професійної ідентичності вихователя дошкільного навчального закладу.....	41
4.5. Особливості становлення ідентичності психотерапевта.....	42
4.6. Деякі перспективи подальших досліджень.....	43
III. Висновки.....	44

I. ВСТУП

Актуальність проведення науково-дослідної роботи з теми «Психологічні умови становлення професійної ідентичності особистості» полягає у тому, що обґрунтована гуманістично-зорієнтованою психологічною наукою концепція становлення ідентичності фахівця в умовах трансформації суспільства здатна допомогти розв'язати проблеми, що стоять перед системою освіти (зокрема, вищої) завдяки: а) здійснюваному психологами – практиками покроковому переструктуруванню ідентичності фахівців, що переживають кризу ідентичності; б) впровадженню підходів щодо допомоги у становленні ідентичності професіонала в освітньо-виховних технологіях; в) втіленні зазначених підходів у цілеспрямовану діяльність і спонтанну поведінку фахівців соціономічних професій.

Актуальність дослідження зумовлена наявною кризою ідентичності фахівців професій соціономічного типу, недостатністю теоретико-методологічного опрацювання даної проблеми та значущістю гуманітарної функції психологічної науки.

У сучасному світі перед людиною постає подвійний виклик: вона має бути готовою і до коригування (а іноді й до істотного трансформування) своєї ідентичності там, де це є виправданим, і до її збереження, відстоювання всупереч деструктивним впливам. У цих сторонах готовності знаходять вияв творча й репродуктивна функції людської культури, як її невід'ємні атрибути, а відтак і відповідні функції особистості (котра може бути трактована як індивідуальний модус культури. Очевидно, що вказана готовність забезпечується належним ступенем розвитку особистості у її ціннісно-мотиваційних, вольових, когнітивних компонентах.

З ідентичністю, з її збереженням чи вдосконаленням, нерідко із конфліктом ідентичностей, так чи інакше пов'язані чи не всі сторони особистісного функціонування. Так, буремні події останнього часу в Україні засвідчили життєву значущість процесів громадянської ідентифікації, необхідних для становлення політичної нації, і, у надзвичайних умовах, істотно прискорили ці процеси (наочно розкривши водночас багаторічні вади їх суспільного регулювання).

Відзначимо, що становлення професійної ідентичності майбутніх фахівців (будь-яких спеціальностей) відбувається нині в Україні у надзвичайно складних та нестабільних умовах – як соціально-економічних і військово-політичних, так і соціально-психологічних. Для сьогодення є характерними: злам стереотипів, руйнування традицій, невизначеність соціально-рольової структури суспільства. Усе це обмежує адаптаційні можливості людини і створює додаткові труднощі, зокрема, у професійній ідентифікації. Аналіз стану досліджень з даної проблематики дозволяє виокремити два їх головні напрями відповідно до того, чи розглядається

професійна ідентичність як складова соціальної ідентичності чи як складова особистості фахівця.

Розробка цілісного підходу до розв'язання проблеми невідповідності стану ідентичності вимогам суспільства, що перебуває в стані перманентної трансформації є однією із пріоритетних цілей для психології як суспільної науки. Відповідно, подолання кризи професійної та особистісної ідентичності малопродуктивне за умов еkleктичного використання певних „технік” та методичних прийомів, що досить часто перебувають між собою в альтернативних стосунках. Лише за умови насичення фахової діяльності (передусім, діяльності самих психологів та педагогів) світоглядними смислами можливо досягти глибшого розуміння людиною своїх внутрішньо-особистісних проблем та свідомого налаштування на гуманістичні моделі саморозвитку особистості. Цей підхід досі належним чином неосмислений. При його реалізації з'являється можливість допомогти у переструктуруванні власної ідентичності як тим, хто втратив відчуття часової та цільової перспективи, так і тим, хто тільки-но формується як працівник.

Соціальна значимість роботи полягає в кращому усвідомленні цілей і шляхів виховання і самовиховання професіоналів різних спеціальностей.

Отже, дослідження теми «Психологічні умови становлення професійної ідентичності особистості» слід визнати актуальним як у науковому, так і у широкому суспільному плані.

Вихідні позиції:

У проведеному дослідженні ми спиралися на:

- дослідження феномену ідентифікації особистості (Л.Шнейдер, Л. Іванова, Д. Юм);
- психологію психосоціального розвитку особистості (Е. Еріксон. Дж. Марсія, Д. Ватерман);
- підходи до визначення специфіки професійних чинників в становленні особистості (Т. Буякас, Є. Климов, Г. Ложкін);
- концепції гармонійного розвитку особистості в психолого-педагогічній системі (Г. Балл, Р. Мей, М. Савчин, Н. Чепелева);
- гуманістично зорієнтовані напрями психології (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл), що розглядають психологію не лише як конкретно-методичну науку, а як цілісну систему, що в змозі справляти позитивно-гуманізуючий вплив на розвиток суспільства в цілому й окремої особи зокрема;
- попередній доробок учасників даного дослідження, зокрема на побудовані ними концепції;
- самоідентифікації у структурі ідентичності особистості (зокрема, педагога) (В. Зливков);
- діалого-культурологічного підходу при дослідженні механізмів формування ідентичності педагога (С. Копилов);

- асертативної поведінці педагога як інтенційній складовій навчально-виховного процесу (Л. Курганська).

Об'єкт дослідження – психологічна наука і практика.

Предмет дослідження – сутність і основні характеристики становлення ідентичності суб'єкта професійної діяльності та шляхи вдосконалення психологічної теорії та практики за допомогою даного концепту.

Ідея дослідження полягала у тому, що розробка концепції становлення ідентичності суб'єкта професійної діяльності із урахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду дозволить: а) здійснювати психологам-практикам покрокове переструктурування ідентичності фахівців, що переживають її кризу; б) впроваджені підходів по допомозі в становленні ідентичності професіонала – початківця; в) втілені зазначеного підходу в цілеспрямовану діяльність та спонтанну активність фахівців соціономічних професій та насичення їх фахової діяльності світоглядними смислами.

Мета дослідження – окреслити в індивідуально-психологічному та соціально-психологічному аспектах головні характеристики становлення ідентичності суб'єкта професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Розробити концепцію становлення професійної ідентичності з урахуванням цивілізаційних викликів сучасності.
2. Проаналізувати стан проблеми дослідження ідентичності в сучасній західній психології.
3. Дослідити діалого-культурологічні засади та механізми формування ідентичності суб'єкта професійної діяльності.
4. Простежити становлення категорії „ідентичність” у психологічній науці.
5. Визначити психологічні аспекти становлення професійної ідентичності викладача мистецьких дисциплін в умовах трансформації суспільної свідомості.
6. Дослідити особливості становлення професійної ідентичності вихователя дошкільного навчального закладу в умовах оновлення системи дошкільної освіти.
7. Проаналізувати особливості становлення ідентичності психотерапевта.
8. Дослідити етно-культурні аспекти становлення ідентичності фахівця системи освіти.
9. Дослідити психологічні чинники переструктурування ідентичності фахівця.

Методи дослідження: вивчення літературних джерел, теоретичний аналіз і побудова теоретичних моделей, експертне оцінювання, психодіагностичне обстеження, аналіз продуктів діяльності, бесіди та інтерв'ю тощо.

Наукова новизна дослідження:

Простежено витоки та процес становлення досліджень професійної ідентичності у психологічній науці. На прикладах праць визначних вчених показано, як поняття з різних сфер філософії, соціології, психології, педагогіки розвивалися й трансформувалися, взаємно доповнюючи одне одного, що в результаті підвело дослідників до проблеми професійної ідентичності. Протягом ХХ ст. від розрізнених і фрагментарних термінів і уявлень науковці прийшли до усвідомлення існування явища професійної ідентичності та необхідності її глибокого вивчення.

Уточнено поняття професійної ідентичності як системного утворення, формування якого відбувається на базі розгортання когнітивних, мотиваційних, ціннісних механізмів. Ключова роль у перетворенні індивіда на професіонала надається при цьому процесу його становлення як суб'єкта формування професійного шляху.

З'ясовано співвідношення поняття «професійна ідентичність» із поняттями «професіоналізація», «самосвідомість», «ідентичність», «Я-концепція», «образ Я». Окреслено теоретичні засади й провідні тенденції дослідження професійної ідентичності у сучасній західній психологічній науці.

Окреслено основні характеристики становлення ідентичності суб'єкта професійної діяльності.

Стан впровадження продукції

Етапи впровадження – *перший* (оприлюднення і розповсюдження продукції серед цільової групи користувачів) та *другий* (використання продукції цільовою групою користувачів).

Рівень впровадження – всеукраїнський.

Об'єкти впровадження – 3 (3 ВНЗ).

Результати моніторингу впровадження продукції:

Створена продукція набула достатньо широкого оприлюднення і розповсюдження, оскільки основні результати НДР опубліковані у 73 наукових статтях у фахових виданнях, всі з яких згідно із обов'язковим переліком розсилки, поступили до 5 провідних наукових бібліотек України та, згідно із вимогами МОН України, подані на сайті Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського (nbuv.gov.ua) у електронній формі, що забезпечує широкий доступ до цієї продукції для цільової групи користувачів.

За результатами НДР виконавцями вже опубліковані 1 монографію, 1 методичний посібник, які також знаходяться у фондах Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського та інших бібліотек, що забезпечує широку можливість для ознайомлення з ними користувачами продукції.

Отримано документальне підтвердження впровадження у формі довідок про впровадження щодо використання продукції 3 об'єктами впровадження з 3-х регіонів України (3 вищих навчальних закладів).

Соціальний ефект впровадження результатів НДР

Соціальний ефект впровадження результатів НДР полягає у підвищенні ефективності професійного становлення фахівців соціономічних професій.

Цільовою групою користувачів продукції є практичні психологи; викладачі, які здійснюють професійну підготовку фахівців; керівники різних рівнів; фахівці соціономічних професій. Використання результатів НДР може здійснюватись впродовж ще тривалого часу у всіх галузях, пов'язаних із професійною діяльністю фахівців соціономічних професій, що надасть можливість підвищити ефективність трудового потенціалу нашої країни.

Рекомендації щодо впровадження результатів НДР: отримані результати НДР рекомендовано впровадити при виконанні нової НДР «Теоретико-методологічні основи формування автентичності фахівця» (терміни виконання: 2015–2017 рр.)

Перелік відомостей, що підтверджують достовірність впровадження результатів дослідження

Кількість об'єктів упровадження результатів НДР – 3

Навчальні заклади – 3

1. Довідка про впровадження результатів науково-дослідної роботи №4942/01-55/28 від 28.11.2014 Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка
2. Довідка про впровадження результатів науково-дослідної роботи № 2224 від 02.12.2014 Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка
3. Довідка про впровадження результатів науково-дослідної роботи № 05/152 від 01.12.2014 Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

1. Огляд основних результатів дослідження

Простежено історію становлення поняттєвого апарату дослідження ідентичності як такої та професійної ідентичності зокрема, проаналізовано концепції їх вивчення, що знайшли вияв у дослідженнях різних психологічних шкіл, виокремлено, з урахуванням процесів трансформації суспільства, методологічні й теоретичні проблеми, що постали при цьому.

Виявлено, що професійна ідентичність (як це характерно для досліджень із соціальної ідентичності взагалі) постає результатом професійної, в даному разі, соціалізації членів «ін-групи» на протигагу «аут-групи» або «аут-групам». Практично для всіх авторів, зорієнтованих на ці погляди, своєрідним «наріжним каменем» є теорія самокатегоризації Дж. Тернера, Г. Теджфела. Необхідно тут вказати також на праці Н.Л. Іванової, які ініціювали цілий «шар» досліджень, що розглядають співвідношення професійних та етнічних стереотипів як основу для формування толерантності на рівні професійного співтовариства. Професійна ідентичність постає у цих дослідженнях одним із різновидів соціальної ідентичності поряд із іншими її складовими.

Окреслено тенденцію переходу від розробки нормативних моделей діяльності професіонала до дослідження професійної свідомості та самосвідомості суб'єкта діяльності. На думку цих дослідників, неефективність традиційних процедур професійного відбору, базованих на спрощеному розумінні особистості, пояснюється браком уваги до ступеня сформованості професійної ідентичності. Адже саме уявлення про себе як про «людину в професії», розуміння своїх сильних та слабких, щодо цієї якості, рис, стимулює інтенсивне самовизначення в бік досягнення вищого рівня професійної діяльності. Це, в свою чергу, стимулює подальше особистісне зростання, що наповнює професійну діяльність новими смислами. Тобто професійна ідентичність є, в певному розумінні, результатом успішного процесу самоактуалізації.

З'ясовано співвідношення поняття «професійна ідентичність» із поняттями «професіоналізація», «самосвідомість», «ідентичність», «Я-концепція», «образ Я». Окреслено теоретичні засади й провідні тенденції дослідження професійної ідентичності у західній психології; виокремлено особливості змісту, що вкладається у англійські терміни «work-related identity», «occupational identity», «professional identity», «organizational identity».

Зокрема, розкрито зміст професійної ідентичності вихователя дошкільного навчального закладу як єдності когнітивного, емоційно-ціннісного та поведінкового компонентів. Професійну ідентичність психотерапевта охарактеризовано як динамічну структуру, яка містить у собі його здібності, прагнення, переконання та досвід. У контексті становлення професійної ідентичності розкрито динаміку розвитку теоретичних

уподобань психотерапевта від учнівства, залежності від супервізора і невпевненості до незалежності, впевненості та інтеграції.

Окреслено особливості формування ідентичності суб'єкта професійної діяльності в умовах діалоغو-культурологічно орієнтованої професійної підготовки. Показано, що за цих умов провідними механізмами вказаного формування є: 1) сталий взаєморозвиток зовнішнього (передусім освітнього) та внутрішнього (мисленнєвого) діалогів щодо ціннісно-смыслових засад та головних проблем обраної сфери професійної діяльності; 2) на цій основі – активне професійне самовизначення шляхом мисленнєвого та дієвого моделювання своєї майбутньої фахової діяльності, конструювання образу себе як її суб'єкта в орієнтації на регулятивні ідеї *вчинку* та *витвору культури*.

Охарактеризовано вплив національної культури, її цінностей на формування педагога та становлення ідентичності фахівця системи освіти. Зокрема, в Китаї та Японії становлення педагога великою мірою здійснюється через освоєння власної культури, її традицій, звичаїв та правил; з цією метою в усіх закладах освіти існують спеціально організовані заняття. Окрім цього вивчення власної культури відбувається завжди у повсякденному житті, триває все життя.

Відповідно до технічного завдання, на основі виконаної науково-дослідної роботи підготовлено рукопис монографії «Становлення ідентичності фахівця» за ред. В.Л. Зливкова (12,0 авт. арк.).

Вчена рада Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України рекомендувала цю працю до друку (протокол № 5 від 02.06.2014).

2. Професійна ідентичність: історичні витoki та сьогоденна актуальність

2.1. Ідентичність як феномен наукового психологічного аналізу

Сучасні соціальні, політичні, культурологічні та економічні зміни якими просякнута сучасне суспільство, обумовлюють появу нових внутрішньоособистісних, міжособистісних та міждержавних проблем та протиріч які потребують розв'язання.

Це обумовлено глобальною зміною цих сфер життєдіяльності, що говорить не просто новий рівень історичного розвитку, а практично новий етап останнього, якому, притаманні: нестійкість, певний хаотичний стан, неврівноваженість соціального функціонування як окремої людини так і суспільства в якому вона існує. Зміна багатьох попередніх норм та настанов, зміна цінностей невротизує людину психологічно і на свідомому і на підсвідомому рівні. Це обумовлює виникнення певного когнітивного дисонансу коли з одного боку – сучасна людина прагне знайти певний прихисток, що захистить її відчуття власної цільності від соціально-економічних трансформацій суспільства, а з іншого – пошуком свого «Я» у світі, що так змінився та ускладнився. Відповідно, в нових умовах функціонування суспільства відбувається реальне підвищення рівня прояву суб'єктності та суб'єктності сучасного члена соціуму.

Натепер поняття ідентичності вважається одним із найпопулярніших у соціально-гуманітарних науках. Ідентичність досліджують психологи, соціологи, лінгвісти, філософи, економісти та фахівці інших суміжних галузей. Дане поняття спочатку не мало дисциплінарних меж, визначаючи одночасно індивідуальний, соціальний, культурний і політичний феномени. При цьому множинність розумінь даної категорії настільки велика, що інколи використовується в абсолютно протилежних значеннях. Зокрема, під ідентичністю може розумітися внутрішня індивідуальність, певне «ядро» людини, те, що робить її самою собою і відрізняє від оточуючих, й, одночасно, ідентичність розглядається як наша тотожність з іншими або як наша позиція у соціальному просторі (можливість бути ідентифікованим/категоризованим з точки зору владних структур).

Початок психологічних досліджень ідентичності пов'язують з ім'ям американського психолога У.Джемса, який в 1890 р. у праці "Принципи психології" визначив уявлення про Самість як про послідовність і несуперечність особистості. У.Джемс показав, що людина думає про себе в двох аспектах – особистісному (I), де створюється особистісна самототожність і соціальному (Me), де формується різноманіття соціальних Я індивіда. Ці дві площини - сторони одного цілісного утворення (self). У.Джемс виділив базові характеристики ідентичності: континуальність, творче начало і неперервність при постійній мінливості.

За Х.Гартманом (H.Hartmann), ідентичність – це саморепрезентація, тобто уявлення суб'єкта про своє тілесне Я, власні рольові образи і

настановлення стосовно себе, іншими словами, ідентичність – це результат синтезуючої функції на межі «єго» із «оточенням». Розвиток гармонійної особистості відбувається за принципом диференціації та інтеграції, тобто відбувається диференціація єго і їд та створюються ідентифікації суперего.

На думку Р.Шпітца (R.A. Spitz) процес формування ідентичності пов'язаний із особливостями раннього розвитку як періоду психологічного симбіозу матері і немовля. М.Малер вказувала, що у джерел формування особистісної ідентичності є процес виходу із цілісності (представленої у формі злиття із матір'ю). Розвиваючись, немовля після симбіотичної фази, яка базується на базовій довірі, переходить до фази сепарації-індивідуації. Це тривалий процес, який відбувається поетапно та охоплює формування стабільних внутрішніх репрезентацій, диференціацію Я, а потім – порівняння та розрізнення цих репрезентацій.

Якщо у психоаналізі «єго» розумілося як похідне від несвідомого і спрямовувалося на забезпечення потреб «їд», до за Е.Глоувером (E. Glover), у новонародженого вже існує «єго» як набір інстинктивних інтенцій, які в процесі розвитку структуруються завдяки образам зовнішнього світу та формують цілісну ідентичність людини.

Ідентичність, з точки зору психосоціального підходу (Е. Еріксон), є певним епіцентром життєвого циклу кожної людини. Вона формується як психологічний конструкт в підлітковому віці, від якісних характеристик якого залежить функціональність особистості в дорослому самотійному житті. Ідентичність обумовлює здатність індивіда до асиміляції особистісного та соціального досвідупідтримки власної цілісності і суб'єктності у зовнішньому світі, що постійно трансформується. Дж. Марсія розвиваючи ідеї Е.Еріксона створив свою концепцію концентруючись на аспекті вирішення проблем становлення ідентичності, а саме: вирішення кожної, навіть незначної життєвої проблеми (підліткам) вносить певний вклад до досягнення ідентичності. Із його точки зору: ідентичність виявляється феноменологічно через спостережувані паттерни „вирішення проблем”. У міру ухвалення усе більш різноманітних рішень відносно себе і свого життя у підлітка розвивається структура ідентичності, підвищується усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, цілеспрямованості свідомості життя. По-друге, цей автор виділив чотири так звані „статуси ідентичності” тобто чотири способи розв'язання проблеми. Це дозволило конкретизувати суто теоретичну концепцію ідентичності Е.Еріксона. мова йде про: досягнення ідентичності, перед визначеність, дифузю ідентичності, мораторій.

Також, як передумови формування сучасного концепту ідентичності маємо згадати ідеї представників символічного інтеракціонізму, що продовжив і поглибив Джордж Мід. Він стверджував, що особистість і суспільство мають загальний генезис, і, отже, представлення про ізольоване і незалежне “єго” – це ілюзія. Особистість, з його погляду, фактично визначається соціальними умовами. Орієнтиром для “Я – концепції” є “Я – іншої людини”, тобто представлення індивіда про те, що думають про нього

інші. Дж.Мід першим підкреслив значення суб'єктивно інтерпретованого зворотнього зв'язку, що поступає до нас від інших людей, як головного джерела даних про власне "Я": "що вони про мене думають". Він запропонував це в теорії "дзеркального Я", що виникає на основі символічної взаємодії індивіда з різноманітними первинними групами, членом яких він є.

А.Ватерман виділяє, принаймні 2 аспекти ідентичності: процесуальний та змістовий. У першому випадку розглядаються ті засоби, за допомогою яких людина засвоює життєві цінності, цілі, переконання. Як другий аспект А.Ватерман виділяє носіїв змісту, які впливають на формування ідентичності: професія, політичні погляди, переконання, використовувані соціально-функціональні ролі. У роботах цього автора у центрі уваги перебуває ціннісно-вольовий аспект ідентичності. Ідентичність пов'язана із наявністю чіткого самовизначення, що включає в себе: цілі, життєві цінності, яким людина слідує впродовж всього життя. А.Ватерман виділяє чотири сфери життя, найбільш значимі для формування ідентичності:

1. вибір професії і професійного шляху;
2. прийняття і переоцінка релігійних і моральних переконань;
3. вироблення політичних поглядів;
4. прийняття набору соціальних ролей, включаючи статеві ролі і очікування відносно шлюбу та батьківства.

Наступним напрямком, який розвинув поняття ідентичності, став бігевіоризм. Ідентифікація – це підкріплення і формування вторинної ідентичності (Д. Доллард, Н. Міллер, О. Маурер). Зміст ідентифікації – це процес побудови спільних для суб'єкта і об'єкта цінностей і їх засвоєння суб'єктом, процес встановлення реципрокних рольових відносин, в яких ціннісні зразки (patterns) поділяються обома сторонами (Р. Сієрс, Х. Льовін, Е. Маккобі, П. Муссен). Коріння ідентифікації знаходяться у формуванні залежності і прихильності. Ідентифікація досягається підкріпленням, імітацією, генералізацією, спостереженням, навчанням через моделювання, а основною функцією ідентифікації стає отримання нових вже готових форм поведінки.

У контексті бігевіоризму особистісний рівень аналізу міжгрупової взаємодії був мінімізований, оскільки головний інтерес дослідників зосередився на вивченні ролі ситуації в розвитку міжгрупових процесів. Проте соціальна ідентичність як психологічний феномен присутній в роботах М. Шеріфа і є наслідком усвідомлення людиною своєї причетності до певної групи, яке відбувається під впливом реальних міжгрупових дій. М. Шеріф практично першим почав вивчати групову і міжгрупову поведінку. Поняття ідентичність він використовував для того, щоб позначити групову приналежність. Він вважав, що міжгрупову поведінку як психологічний феномен виникає тоді, коли індивіди, що належать до однієї групи, взаємодіють з іншою групою або її членами (індивідуально або колективно) в термінах їх групових ідентичностей.

У парадигмі символічного інтеракціонізму американський соціальний психолог Ч. Кулі першим підкреслив значення суб'єктивно інтерпретованого

зворотного зв'язку, одержуваного нами від інших людей, як головного джерела даних про власне Я. У 1912 році Кулі запропонував теорію «дзеркального Я», стверджуючи, що уявлення індивіда про те, як його оцінюють інші, істотно впливають на його Я-концепцію. На думку Ч. Кулі поняття «Я-концепція» майже тотожне із ідентичністю, оскільки по суті є уявленням людини про саму себе та суб'єктивним відображенням думки оточуючих.

На думку російського фахівця із культурної антропології Е.А.Орлової у 1950-х рр. інтерпретація ідентичності була здебільшого психологічною, але на початок 21 століття вона все більше розглядається із соціокультурних позицій. Водночас, при численних визначеннях поняття «ідентичність» досі залишаються невідрефлексованими вихідні теоретичні припущення, на яких воно базується, і класи дослідницьких ситуацій, в межах яких воно стає необхідним. Адаже звертання до понять «я» і self (самість), не пояснює ні формування ідентичності (логіку процесу ідентифікації), ні її функціонування в контексті спільного існування людей. Водночас через низку причин термін «ідентичність» виявився дуже затребуваним вже у 1960-х рр., швидко поширився через всі дисциплінарні і національні межі, утвердившись в журналістському, а також академічному лексиконі і проникнувши в мову суспільно-політичної практики і суспільно-політичного аналізу.

Отже, введення терміну «ідентичність» в соціальний аналіз і його поширення у суспільних науках відбулося у США у 1960-х роках. Найбільш важлива і відома траєкторія його розвитку заснована на використанні робіт Е. Еріксона, але, як показав Ф.Глісон, існували й інші шляхи його популяризації. Зокрема, поняття ідентифікації було запозичене із оригінального, специфічного психоаналітичного контексту та пов'язано, з одного боку, із «етнічною приналежністю» (під впливом популярної у 50-60-х рр. книги Г.Олпорта «Природа упереджень» (The nature of prejudice), де толерантність, зокрема етнічна, розглядається як прояв сформованої позитивної ідентичності, умовою формування якої є соціальна взаємозалежність), а з іншого – з теоріями соціологічної ролі та групового еталону (так, на думку Р.Мертон, група до якої належить індивід, прямо чи опосередковано змушує його дотримуватися такого стилю поведінки, який вважається характерним для членів даної групи та уникати не властивих групі стилів поведінки, а Н.Фут розглядав ідентичність у контексті міжособистісних компетенцій, які передусім пов'язані із здатністю індивіда виконувати різні соціальні ролі.

Аналізуючи співвідношення особистісної та соціальної ідентичності, Р. Брейкуелл, підкреслює взаємозв'язок між ними. Вона вважає, що соціальна і особистісна ідентичності – це різні пункти в процесі розвитку ідентичності, а не різні аспекти єдиної, цілісної ідентичності. Дослідниця виділяє такі компоненти ідентичності як: біологічний організм (ідентичність є продуктом взаємодії біологічного організму із соціальним контекстом), змістовний вимір (характеристики, які індивід використовує для самоопису), ціннісний

вимір (оцінка індивідом кожного елементу свого змістовного виміру), час (розвиток ідентичності особистості відбувається у контексті її суб'єктивного часу). За допомогою категорій соціальної ідентичності людина оцінює елементи власної особистісної ідентичності, але, вже будучи сформованою, особистісна ідентичність починає впливати на соціальну, задаючи, у свою чергу, критерії оцінки останньої.

Німецький психолог М.Борневассер, досліджуючи соціальну структуру, ідентифікацію та соціальні контакти, відмічає, що соціальні групи пов'язані між собою оціночними відношеннями, які визначають статус або позицію групи у суспільстві. Під словом «статус» він має на увазі те, що група гарантує своїм членам специфічні привілеї, права, обов'язки та певні обмеження. Згідно із М.Борневассером, така соціальна структура визначає соціальну поведінку і специфічні форми взаємодії, пов'язані із межами соціальних груп, звідси – обговорення соціальних питань відбувається переважно в межах однієї групи, а інтенсивність контактів між різними групами прямо пропорційна статусній дистанції між її членами. Отже, соціальна взаємодія, як і сприймання людьми один одного базується на оцінюванні себе та інших людей. Така оцінка на думку М.Борневассера грає вирішальну роль в ідентифікації та формуванні образу Я.

На нашу думку, самоідентифікація є одним з важливих механізмів формування „Я-концепції” особистості. Водночас вона виступає і як процесуальна динамічна характеристика формування її ідентичності. Відтак, цей феномен доцільно вивчати лише в динаміці формування самосвідомості особистості. Наголошуємо, що, усвідомлення людиною власної ідентичності здійснюється за допомогою процесів соціальної категоризації і ідентифікації. Вони пов'язані складними відносинами, в результаті яких вибудовується певна схема, що відноситься до власного Я, включеного в різні категорії залежно від членства в групах.

2.2. Категорія кризи ідентичності в контексті традицій постмодернізму

Становлення професійної ідентичності майбутніх фахівців (будь-яких спеціальностей) відбувається в надзвичайно складних та нестабільних умовах. Як соціально-економічних та психологічних і навіть у військових. Відповідно для сучасного сьогодення є характерною особливістю: злом стереотипів, руйнування традицій, невизначеності соціально-рольової структури суспільства, спроба деяких учасників використати сепаратистський фактор як інструмент політичного впливу тощо. Звичайно, такий соціальний вплив на нервову систему молодшої людини ускладнює адаптаційні питання й ініціює можливі загострення.

На думку Е.Еріксона, формування ідентичностей є процесом перетворення попередніх ідентифікацій у контексті запланованого майбутнього, при цьому, на думку дослідника, у сильно структурованих суспільствах із строго визначеними ролями, криза ідентичності менше виражена, ніж у демократичних спільнотах.

Ідентифікаційний дискурс сьогодні пов'язує ідентичність з такими термінами як криза ідентичності, розмита, спутана, деформована, нестабільна ідентичність, дефіцитарність ідентичності тощо. По суті сучасний ідентифікаційний дискурс репрезентує невизначений і ризикований соціальний світ, який змушує людей перебувати у стані неперервного пошуку власного «Я».

Постмодерністський індивід розчиняється в процесуальності бо функціональності власних дискурсивних практик, в структурах мови і мовленнєвої комунікації. Якщо модерну властивий індивідуалізм, який атомізує соціальну реальність, то постмодерне суспільство відрізняється соціальним молекуляризмом, який, з одного боку, підкреслює індивідуальність людини, автономію її волі, а з іншого – зберігає та зміцнює соціальність (життєвий світ людини, який охоплює Інших людей). Інтерсуб'єктивність відносно ідентичності означає визнання в іншому його людяності, повага до його особистості.

Згідно з П.Рікером, між ідентичністю-тотожністю (ідентичність як такого ж самого - *idem*) і ідентичністю-індивідуальністю (ідентичність з самим собою - *ipse*) як медіатор діє «нарративна ідентичність, тобто ідентичність характеру (персони), спрямована на те, щоб синтезувати гетерогенні елементи в пов'язані сюжети. Ідентичність, за Рікером, до певної міри виступає як функція конкретних типових ситуацій, і тому вона мінлива і ситуативна. Нарративна ідентичність, будучи одночасно реальною і вигаданою, залишає місце для змін у минулому (фабула завжди може бути переглянута), а також можливостей у майбутньому. Це – відкрита ідентичність, яка робить будь-який акт індивіда осмисленим.

Оповідна, або нарративна, ідентичність, на думку П.Рікера, коливається між тотожністю і самістю. Причому під тотожністю він розуміє «перманентність незмінної субстанції», яку не зачіпає час, і вважає, що подібна самототожність властива «характеру» або генетичній формулі індивіда, тоді як під «самістю» людини він розуміє її відкритуміна ідентичність, яка ніяк не пов'язана з незмінністю. Подібну ідентичність, яку людина будує сама, завдяки вірності справі, або тим чи іншим нормам, ідеалам, моделям, пов'язану із зобов'язаннями перед іншими людьми і перед самою собою та їх виконання, Рікер називає емблематичним образом ідентичності.

Криза соціальної ідентичності визначається як невідповідність критеріїв самоідентифікації новому порядку речей, як розпад уявлень про те, чим є особистості і народи, ще нещодавно так легко ідентифіковані у певній традиції. Синонімом кризи ідентичності вважається маргінальність як неможливість «однозначної», «стабільної» самоідентифікації соціального суб'єкта. Необхідно використати поняття маргінальності у проясненні проблеми кризи ідентичності в умовах соціальних трансформацій. Тема кризи ідентичності претендує бути наскрізною для маргінальної свідомості, коли колишня ідентичність втрачена, а нова ще не склалася.

На думку прихильників дискурс-аналізу, у сучасному світі криза ідентичності може бути подолана тільки за посередництвом креативної діяльності, яка зрештою поглиблює рух мультикультуралізму – тенденції епохи глобальності, де неможлива тільки лише стабільна соціальна ідентичність, і тоді те, що звикли називати кризою ідентичності, виступає тут нормою.

У контексті постмодернізму розглядає ідентичність російський філософ І.В. Довгальова. На її думку, ідентичність – це послідовність психічного життя людини, її самототожність із певним визнаним зразком, що виникає в соціальних інтеракціях як різний вияв особистості. Ідентичність відображає не лише усвідомлювані, але і нерелексивні, нерациональні механізми самовизначення. Можливість зміни ідентичності пов'язана з адаптаційною практикою, з використанням захисних механізмів і стратегій. По суті, ідентичність – це динамічна структура, яка розвивається через подолання власних криз. «Криза ідентичності» грає позитивно впливає на розвиток особистості і отримання нової ідентичності в ситуації соціальної невизначеності. І.В. Довгальова стверджує, що у мінливому світі принципово неможлива стабільна соціальна ідентичність. «Криза ідентичності», відмирання старих і становлення нових ідентичностей супроводжують соціум, що трансформується, і є нормальним станом індивідів, які змушені змінювати свої цінності та настановлення в просторі «Я-ми-вони». Умови сучасного суспільства зумовлюють кризову ідентичність, яка виражається в проблемі збереження різних образів Я, в порушенні зв'язків між різними Я-образами. Конструювання віртуальної, мережевої ідентичності спричинене формуванням нових Я-образів, другорядної ідентифікації, прагненням до ескапізму як іманентної характеристики сьогодення.

Для періоду соціальної нестабільності характерні такі явища, як ломка соціальних стереотипів, зміна системи цінностей, розмивання соціально-рольової структури суспільства. Проблемне ядро в даному випадку криється в пошуку ідентичності, яка розглядалася ще Е.Фроммом як проблема зв'язку типів ідентичності особистості з характеристиками соціуму.

Отже, розвиток професійної ідентичності нелінійний, він проходить через так звані кризи ідентичності -періоди, коли виникає конфлікт між конфігурацією елементів ідентичності, що склалася на певний час, і біологічною або соціальною ситуацією функціонування індивіда, яка під впливом різноманітних умов, певною мірою змінилася.

2.3 Соціальна та професійна ідентичність: історія понять і напрямки їх розвитку

Розроблена представниками когнітивної психології Х. Тедшфелом та Д. Тернером теорія соціальної ідентичності включає в себе дві підсистеми: *особову ідентичність і соціальну ідентичність*. Перша стосується самовизначення в термінах фізичних, інтелектуальних та етичних особових рис. Друга: соціальна ідентичність складається із окремих ідентифікацій і визначається приналежністю людини до різних соціальних категорій: раси, національності, класу, статі і так далі.

Вони виділяли три етапи в становленні ідентичності. На першому – відбувається соціальна категоризація пізнання соціальної структури навколишнього світу. На другому – людина обирає собі групу, яка їй найбільше до вподоби та вивчає правила і цінності цієї групи. На третьому – у людини формується відчуття тотожності себе з цією групою, вона ідентифікується з нею. Х. Теджфел і Д. Тернер виділили основні постулати:

1. індивіди прагнуть до досягнення або збереження позитивної соціальної ідентичності;
2. соціальні групи пов'язані із притаманною їм позитивною чи негативною оцінкою з боку суспільства, отже соціальна ідентичність може бути позитивною або негативною;
3. оцінка власної групи індивідом визначається взаєминами із деякими іншими групами через соціальне порівняння ціннісно-значних якостей та характеристик. Порівняння, результатом якого стає виявлення позитивної відмінності своєї групи від чужої, породжує високий престиж; у разі негативної відмінності формується низький престиж;
4. позитивна соціальна ідентичність заснована на сприятливих порівняннях ін групи з декількома релевантними аутгрупами: інгрупа повинна сприйматися як позитивно відмінна від релевантних аутгруп.

Постмодерна ідентичність починається з права особистості на ідентичність (свободи вибору своєї ідентичності), при цьому ідентифікаційна ініціатива зумовлена не суспільством, а самою особистістю. Постмодерна ідентичність розподіляється на фрагменти, які вписуються у життєвий світ людини. Різноманіття форм ідентифікацій людини призводить до появи так званої мережевої або переговорної ідентичності. Постмодерна ідентичність завжди короткочасна та зводиться до «примірювання» і зміни масок. Зокрема М.Фуко пише, що ідентичність – це намагання захистити себе численними масками, при цьому сам суб'єкт виводиться за межі cogito у площину онтології, соціальної антропології та герменевтики. Вибір і зміна ідентичностей, за постмодерністами, це творча реалізація певної сучасної необхідності життя.

Послідовник М.Фуко, французький соціальний філософ М. де Сетро (M. de Certeau) стверджує, що ідентифікація – це аккультурація до норм і практичних рекомендацій у повсякденному житті, а набуття ідентичності – це реалізація лінгвістичної системи за допомогою мовлення та самоствердження у теперішньому.

Складнощі у розумінні власної ідентичності на індивідуальному і на соціокультурному рівні характерні для епохи глобалізації, при цьому американський політолог С. Хантінгтон визначає самоідентичність як «зміст себе». Він стверджує, що екстремальні соціальні ситуації можуть зруйнувати ідентичність або різко змінити її; при цьому ідентичність визначається кожною людиною самостійно, хоча й є продуктом взаємодії людини з іншими. Таким чином ідентичності ситуативні, виявляються при потраплянні в нове середовище, до якого необхідно пристосуватися, наприклад, життя за кордоном, в інорелігійному середовищі тощо.

У конструкціоністських моделях аналізу соціальна ідентичність одночасно виступає як форма відображення реальності і похідна процесу створення образу соціального світу. Одним із основних пояснювальних підходів є визнання конструювання реальності, що зумовлює утворення єдності групи. Соціальна ідентичність виступає тут як динамічна система конструктів, в якій зосереджені уявлення людини само себе як представника соціальних спільнот, що супроводжуються оцінними і смисловими проявами. У роботах даного напрямку проблема соціальної ідентичності, як предмета соціального пізнання, спрямована на вивчення механізмів, за допомогою яких людина усвідомлює себе частиною тієї соціальної реальності, в якій вона живе і діє, а також усієї сукупності соціальних чинників, які зумовлюють ці процеси.

Філософсько-антропологічні підходи до самоідентичності розвивалися на межі філософії з іншими галузями дослідження людини. Прикладом такого дослідження потрібно вважати аналіз самоідентичності в епоху біотехнології, здійснений П.Д. Тищенко у контексті антропології страждання. Базуючись на виділених М.Мід типах самоідентичності – постфігуративній (центр самоідентичності перебуває у минулому), конфігуративній (центр самоідентичності – у сьогоденні) і префігуративній (центр самоідентичності міститься у майбутньому) – П.Д. Тищенко доповнює її ще й дисфігуративною ідентичністю, яка формується внаслідок відмови від реалізації цих трьох проектів самоідентифікації. Філософ вважає, що основою самоідентичності є екзистенційний настрій, що визначає специфічну для кожної культури орієнтацію між полюсами загрози та врятування. Для біотехнологій класичної епохи характерна лінійна налаштованість на боротьбу із небезпекою, втіленою у зовнішній природі, а порятунок вбачається в раціональному науково обґрунтованому технічному контролі над зовнішніми факторами. А. Reid і К. Deaux використовували поняття «соціальні ідентичності» і «особистісні риси» замість соціальної та особистісної ідентичності. Розуміння того, що соціальні репрезентації охоплюють як соціальні, так і особистісні ідентичності, призводить до актуалізації проблеми когнітивної організації елементів ідентичності в цілому. М. Бревер узагальнила соціально-психологічні, соціологічні та політологічні підходи до проблеми ідентичності та виокремила чотири загальні види соціальної ідентичності (мультиідентичності):

1) особистісно-центровані соціальні ідентичності – позначають те, яким чином властивості групи інтерналізуються окремими її членами та стають частиною їх Я-концепції;

2) реляційні соціальні ідентичності – визначають особистість у контексті її стосунків з іншими людьми в процесі спільної групової діяльності;

3) групоцентровані соціальні ідентичності – аналогічно до колективного Я та соціальних ідентичностей, визначених М.Хоггом;

4) колективні ідентичності – визначають процес, за яким члени групи хоча й не поділяють групових інтересів, але включені у соціальну взаємодію та звертають увагу на думки інших членів групи стосовно них.

М. Бревер і Ш. Шнейдер описують ефект соціальної ідентичності коли люди перебувають у конфронтації із соціальними дилемами. Внутрішньогрупове змагання припускає внутрішньогрупову кооперацію, причому більшу, ніж це зазвичай виходить в міжособистісних дилемах. Соціальна ідентифікація може допомогти зменшити тенденції деструктивної конкуренції з групами, коли ціна внутрішньогрупового зв'язку не збільшується. Повинні бути вищі за субординцією цілі, щоб індивіди прагнули до кращої кооперації.

Базуючись на принципах конструктивізму, італійський соціолог А.Мелуччі одним із перших вводить поняття колективної ідентичності у соціальний аналіз і наполягає на процесуальному підході до дослідження цього феномену. Аналізуючи праці з проблеми ідентичності білоруський філософ Г.Міненков приходять до висновку, що у науковій літературі вживанням понять соціальна і групова ідентичність переважно позначають колективну ідентичність, як наприклад у відомій праці Р.Дженкінса (R. Jenkins) «Соціальна ідентичність» (Jenkins, R. 1996: Social Identity. London: Routledge). В основі поняття «колективна ідентичність» лежать класичні соціологічні конструкти «колективна свідомість» (Е.Дюркгейм), «класова свідомість» (К.Маркс), *Verstehen* (М.Вебер), *Gemeinschaft* (Ф.Тенніс). При цьому у модернізмі вважалося, що члени колективу інтерналізують ознаки та властивості групи та набувають спільних для усіх особливостей. У постмодернізмі підкреслюється соціальне конструювання ідентичності як основи колективної самості. За І.Штраубом колектив, або «ми-ідентичність» є образом, що конструюється колективом, образом, з яким ідентифікують себе усі його члени. А.Мелуччі називає колективною ідентичністю процес «конструювання» системи дії. Колективна ідентичність – це інтерактивний і процес визначення, який здійснюється певною кількістю індивідів (або груп на складнішому рівні) і пов'язаний з орієнтаціями їхніх дії і полем можливостей обмежень, в якому ця дія відбувається. Колективна ідентичність як процес включає когнітивні визначення, пов'язані з цілями, засобами і полем дії; вона звернена до мережі активних відносин між індивідами, які взаємодіють, вступають в комунікацію, впливають один на одного, домовляються і приймають рішення; колективна ідентичність ніколи не є закінченою калькуляцією за принципом витрати-вигоди, завжди мобілізує емоції та схильна до розвитку та трансформації.

У модернізмі проблема ідентичності полягала у тому як створити та зберегти її сталою та міцною, у постмодерні вона трансформувалася і зосередилася на тому, як уникнути фіксації ідентичності і зберегти свободу.

2.4. Становлення поняттєво-термінологічного поля категорії «професійна ідентичність»

У сучасних дослідження професійна ідентичність виділяється як основний критерій професійного розвитку особистості та провідна

характеристика суб'єкта праці. На думку Ю.П.Поваренкова, виокремлення даного поняття стало можливим завдяки його диференціації від таких конструктів як професійна Я-концепція, професійні атитюди і переконання. Втім у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, поняття професійної ідентичності стало використовуватися відносно нещодавно, незважаючи на те, що сенсоутворюючі мотиви професійної діяльності досліджувалися ще у радянській психології, але у контексті самосвідомості особистості.

Зазначимо, що у психологічній літературі професійна самосвідомість нерідко ототожнюється із професійною Я-концепцією, яка включає уявлення людини про себе як представника певної професійної спільноти, носія професійної культури. Професійна Я-концепція визначає успішність трудової діяльності фахівця та містить професійно важливі якості – індивідуально-психологічні властивості та ставлення особистості до себе як до суб'єкта діяльності, до інших людей, об'єкта і предмета праці, її умовам.

Професійна діяльність важлива і складна галузь функціонування сучасної людини, виконання якої зумовлює виникнення численних цілей та рівнів ідентифікації. У теоріях соціальної та рольової ідентичності стверджується, що людина може одночасно бути членом різних груп і виконувати різні соціальні ролі, а рівень складності ідентичності залежить від суб'єктивного структурування людиною сприймання своїх професійних ролей і членства у професійних групах. На думку В. В. Саза, М. G. Wilson складність професійної ідентичності зумовлює більшу ефективність професійної діяльності та створює більше можливостей для самореалізації особистості.

Спроби наукового дослідження професійного становлення й самовизначення особистості здійснювалися ще на початку ХХ ст. Зокрема, Ф. Парсонс 1909 р. сформулював деякі принципи диференційно-діагностичного напрямку теорій професійного розвитку. Вчений вважав, що кожна людина має особливості, за якими вона найкраще відповідає одній єдиній професії; задоволення від професійної діяльності та успіхи на роботі залежать від того, наскільки індивід відповідає вимогам обраної професії; вибір професії є усвідомленим і раціональним процесом, у якому особа самостійно чи з допомогою консультанта з профорієнтації обирає найвідповіднішу галузь майбутньої професійної діяльності .

У 1920-х роках дослідники відзначали, що однією з основних складових юнацького віку є пошук свого місця в житті та вибір майбутньої професії. Вивчали ці проблеми Ш. Бюлер, Е. Шпрангер, Е. Гінзберг. Останній досліджував процес вибору професії спеціально, і саме він відзначав, що професійний пошук є тривалим і складним процесом, який включає в себе цілий ряд пов'язаних між собою рішень. В процесі вибору професії більш ранні рішення надалі обмежують нові можливості, що закінчується своєрідним компромісом між внутрішніми і зовнішніми факторами. Професійний розвиток, за Е. Гінзбергом, є послідовною зміною специфічних за своєю якістю фаз (стадій) переходу від особистісних імпульсів до професійних побажань.

На підставі досліджень Е. Гінзберга, що отримали назву теорії компромісу з реальністю, Д. С'юпер створив власну концепцію професійного розвитку, де поєднав диференційну психологію з феноменологічними концептами. Основні положення нової теорії було сформульовано у 1950-х роках. За Д. С'юпером, у професійному розвитку людина проходить наступні стадії (фази):

- “пробудження”, котре характеризується процесом ідентифікації дитини з людьми, котрі її оточують. Ця фаза включає у себе етапи “фантазії” (4–10 років, переважання дитячих потреб), “інтересів” (11–12 років, “приміряння” на себе професійних ролей), “здібностей” (13–14 років, прояви здібностей та їх співвідношення із вимогами соціуму);

- фаза “дослідження”, коли відбувається реальне “прогривання” різних ролей. Тут можливі етапи “експерименту” (у 15–17 років — попередній вибір професії, її випробування), “переходу” (реалізації “Я-концепції” — у 18–21 рік), “проби” (оволодіння професійною майстерністю у 22–24 роки);

- стадія “консолідації” за мету має вироблення стійкої професійної позиції;

- стадія “збереження” є переважно часом намагань зберегти набутий професійний статус (триває протягом 45–64 років життя);

- стадія “зниження” є періодом відходу від активного професійного життя.

Таким чином, вже у працях Д. С'юпера можна бачити цілком оформлену концепцію професійного розвитку й становлення особистості, ґрунтовану на результатах досліджень попередніх поколінь вчених. Одночасно з поняттям стадіальності Д. С'юпер увів і поняття професійної зрілості, що автор визначав як поведінку особистості, відповідну до професійних завдань, адекватних конкретному вікові.

Як бачимо, працям Д. С'юпера, як і деяких інших фахівців, котрі ґрунтувалися на дослідженнях Ш. Бюлер, притаманне застосування в теорії професійного розвитку “Я-концепції”. Таким чином, дослідження професійної ідентичності, відтак і становлення самого цього поняття, тісно пов’язане з вивченням ідентичності взагалі та “образу Я” (“Я-концепції”)

Протягом тривалого дослідження вченими встановлено, що ідентичність є динамічною структурою, котра змінюється й формується впродовж усього людського життя. Крім того, процес зміни й формування ідентичності є нерівномірним і нелінійним. Основним чинником формування ідентичності є бажання індивіда набути певної ідентичності.

Повертаючись по підходу Е. Еріксона, який значною мірою відійшов від психоаналітичного трактування ідентичності і в своїх підсумкових студіях визначив їх як „психосоціальну”, звернемо увагу саме на співвідношення особистісного та соціального аспектів професійної ідентичності. Згідно з позицією А.С. Борисюк це означає ідентичність, пов’язану із соціальним контекстом професійного розвитку. Цим підкреслюється роль соціального оточення в особистісному розвитку і реалізації діяльності.

Професійна ідентичність виступає системним утворенням, а її формування відбувається на основі розгортання когнітивних, мотиваційних, ціннісних механізмів. Перетворення індивіда в професіонала розглядається як процес формування суб'єкта становлення професійного шляху.

Інтегративний характер професійної ідентичності є основою адаптації особистості у професійній сфері.

Разом із рівнем професіоналізму, навичками та вміннями в структуру професійної ідентичності входять комунікативні здібності, сформованість емоційно-вольової сфери, діалогічність, акмеологічна орієнтованість особистості, цілеспрямованість, рішучість. У структурі професійної ідентичності виділяють когнітивні, мотиваційні та ціннісні компоненти, де когнітивна складова планово об'єднується із мотиваційною, оскільки особистість професіонала має спочатку засвоїти певні норми певної професійної групи, а вже потім – реалізувати їх у взаємодії.

В ролі механізму формування професійної Я-концепції виступає професійна самоідентифікація. В той же час вона виступає як результат професійного становлення особистості фахівця. Оскільки саме дієве ставлення людини до себе як до суб'єкту професійного вибору.

В українській мові існує поняття «професійна ідентичність» як прямий переклад російськомовної «профессиональной идентичности», водночас в англійській літературі дане поняття позначається низкою різних термінів, основним з яких є *work-related identity*, яке включає також *occupational identity*, *professional identity*, *organizational identity*. Нерідко, зокрема в американських прикладних дослідженнях вживається поняття *professional identity*, яке характеризує ідентичність, сформовану в процесі трудової діяльності людини та охоплює професійну компетентність, етику, розвиток, спеціалізацію, самосприйняття та рольову поведінку (McKenzie & Monk, 1997; Winslade, Monk & Drewery, 1996; Winslade, Crocket, Monk & Drewery, 2000). Натомість J. Winslade аналізуючи професійну ідентичність у контексті нарративного підходу, зводить її до цінностей, умінь та навичок, які набуває людина в процесі трудової діяльності. На думку R. McElhinney, M. G. Pratt, K. W. Rockmann і J. B. Kaufmann професійна ідентичність формується в процесі прийняття професійної ролі, яке відбувається на етапі навчання у вищих навчальних закладах чи на спеціальних курсах і тренінгах. Таким чином *professional identity* здебільшого пов'язується із професійним навчанням, набуттям знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певної трудової діяльності. *Work-related identity* на думку Hall & Schneider є позаорганізаційною структурою і формується в особистості незалежно від місця її трудової діяльності. Сучасними емпіричними дослідженнями доведено, що фахівці організацій ідентифікують себе із різними численними професійними цілями, зокрема вважають себе представниками значно більшої за обсягом професійної групи, ніж такої, що склалася в конкретній організації (J.M. Dukerich, B.R. Golden, S.M. Shortell, 2002). Слід зазначити, що у західній психології формування професійної ідентичності пов'язується зі специфікою організацій, в які працюють фахівці, зокрема, в умовах, коли

професійна група становить більшість співробітників, формується один тип професійної ідентичності (наприклад медичні працівники у лікарнях), натомість коли фахівці становлять меншість співробітників (електрик в поліклініці) – ідентичність останніх суттєво відрізняється (J.E. Wallace, 2005). *Occupational identity* – власне професійна ідентичність – соціальний конструкт і внутрішній психологічний процес усвідомлення особистістю себе як працівника. Vladimir B. Skorikov, Fred W. Vondracek визначають досягнення динамічної ідентичності як найбільш ефективного статусу професійної ідентичності, яка зберігається у людини протягом життя та дозволяє ефективно функціонувати у професійній діяльності, на відміну від статичної ідентичності, яка не сприяє професійній самореалізації особистості. Основною її властивістю є те, що стабільність роботи визначає стабільність особистості в цілому. A. Brown запропонував динамічну модель формування професійної ідентичності (*occupational identity*), яка охоплює процес навчання у тому числі й професійне, усвідомлення значення досягнень і самореалізації у професійній діяльності, постійний професійний саморозвиток в процесі взаємодії з іншими людьми. Дану галузь досліджували Charles H. Christiansen, Shanon Phelana & Elizabeth Anne Kinsella, Jesper Larsen Maersk, Vladimir B. Skorikov, Fred W. Vondracek, J Adolesc, Melgosa J., Alan Brown, Gary Kielhofner, B Braveman та низка інших психологів. *Organizational identity* – організаційна ідентичність – когнітивний образ індивіда як члена організації (Albert, S., B. Ashforth and J. Dutton). Організаційну ідентичність у західній психології вивчали Albert, S., Ashforth, B. and Dutton, J., Alvesson, M. & Willmott, H., Ashforth, B., Harrison, S. and Corley, K., Cheney, G. & Christensen, L. T., Cheney, G., Edwards, M. R., & Peccei, R., Riketta, M., van Knippenberg, D., & Sleebos, E., Mary Jo Hatch, Majken Schultz. По суті – це колективно утворена структура, в якій члени організації визначають цілі своєї діяльності та ступінь ідентифікації з ними (Pratt, M. G.). Складна професійна ідентичність виникає тоді, коли працівники сприймають цінності та погляди працедавців як свої власні, але не просто приймають їх, а й свідомо поділяють та усвідомлюють їхню значущість для професійної діяльності.

Вченими доведено, що складна організаційна ідентичність базується на складній соціальній ідентичності, когнітивній складності особистості та забезпечує менший ризик виникнення симптомів емоційного вигорання, краще психологічне здоров'я і стресостійкість фахівців. Близьким за значенням до організаційної ідентичності є ідентичність корпоративна (*corporate identity*). Корпоративна ідентичність — це відчуття приналежності до компанії, в якій працює людина, наявність ціннісного ставлення роботи в даній організації, емоційної прихильності до значущої для індивіда спільноти. Потреба в спільності, в зв'язках з іншими людьми, в інтеграції з ними є однією із фундаментальних потреб людини. Задоволення мотивів і потреб в приналежності є провідним чинник успішного розвитку організації.

У 2000 р. P. Reverelli запропонував нове визначення, яке базується на загальній організаційній теорії (S. Clegg, J. R. Bailey) та за яким корпоративна

ідентичність є результатом соціальної взаємодії працівників організації, яка відбувається у специфічному, лише їй властивому контексті.

Професійне становлення, під час якого здійснюється перетворення суб'єкта навчання професії на професіонала, супроводжується зміною уявлень людини про себе як про професіонала і призводить до набуття професійної ідентичності.

Професійна ідентичність є з одного боку, результатом засвоєння індивідом нових професійно-функціональних ролей, а з іншого необхідними вимогами до успішної професійної діяльності.

Процес становлення професійної ідентичності для фахівців різних професій має єдину логіку та структуру але кожна спеціальність (гуманітарна - технічна) має свої особливості, специфіку формування та підсумкові результати які й характеризують конкретну професійну ідентичність.

Висновки до розділу 2

1. Попри всю значущість категорії ідентичності, зокрема й професійної для психології та для людинознавства загалом і незаперечну наукову й суспільну цінність її найпоширеніших трактувань, – дана проблема лишається багатозначною й досі ґрунтовно не вивченою. Особистісно-орієнтований підхід, в річищі теорій ідентичності спрямовує пошуки шляхів удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців використання чинників становлення професійної ідентичності.

2. На основі проведеного аналізу стану розроблення проблеми професійної ідентичності можна виділити такі підходи у вивченні цього феномену: філософський, біхевіористський, психоаналітичний, символічний інтеракціонізм, когнітивний, екзистенціально-гуманістичний, культурологічний, соціологічний, акмеологічний, які є не взаємовиключаючими, а взаємодоповнюючими.

3. Зазначимо, що на пострадянських теренах зберігається тенденція вивчення кризи ідентичності або проблеми змінюваної системи ідентифікацій у зв'язку з радикальними змінами на всьому геополітичному просторі. У багатьох дослідженнях обговорюється глобальна ломка соціальних стереотипів, індивідуальна ідеологія перехідного періоду, дезинтеграція, зміна соціально-психологічного статусу людини і практики повсякденного звичного спілкування, неадекватність наявного досвіду реальній соціальній ситуації.

4. Сьогодення характеризується онтологічною, гносеологічною та аксіологічною невизначеністю ризикованістю, глобалізацію тощо. Потоки комунікацій, збільшення соціальної мобільності людей, міграція, суміш мов, розмивання національних і становлення множинних ідентичностей, практика подвійного громадянства, «наднаціональність» культурних цінностей, поширення міжнародних організацій та інститутів, поява транснаціональних спільнот – це показова соціальна тенденція і соціальна ситуація розвитку сучасної людини. Натепер відбувається становлення космополітизації як нелінійного діалектичного процесу, у якому загальне і часткове, подібне і

відмінне, локальне і глобальне повинні розумітися не як культурні антиподи, а як нерозривно пов'язані між собою, взаємодоповнюючі принципи.

5. Останнім часом мова йде про різноманіття та одночасне функціонування багатьох видів ідентичностей, а константна професійна ідентичність зарубіжними науковцями часто не визначається, що зумовлено не лише зникненням окремих професій і появою нових, але і вимогою до перманентної перекваліфікації і оновлення професійних знань.

3. Професійна ідентичність у сучасному соціокультурному вимірі

3.1. Провідні характеристики ідентичності суб'єкта професійної діяльності

Елементами професійної ідентичності виступають потреби, інтереси, установки та інші сутнісні характеристики особистості, що реалізуються у процесі професійного шляху. Засобами досягнення професійної ідентичності стають відповідні знання і здібності, що забезпечують реалізацію активності, що спрямована на досягнення професійної ідентичності.

Зупинимось на становленні *професійної ідентичності* відбувається ряд етапів. За Е.Еріксоном при становленні професійної ідентичності людина проходить ті ж етапи, що й в процесі соціалізації – довіра, автономія, ініціативність, досягнення, ідентичність, інтимність, творчість, інтеграція. Для становлення професійної ідентичності важливе значення має ритуалізоване спілкування (наприклад, процедура захисту дисертацій) яка має важливе значення для Я всіх учасників взаємодії. Професійна ідентичність відбувається у більш-менш завершальному вигляді лише за умов взаємопогодження її основних елементів, в т.ч. домінуючого – персоналізації.

Інтегративний характер змісту професійної ідентичності обумовлює вивчення психологічних основ її розвитку як показника збереження психічного здоров'я особистості (Е. Еріксон, К. Горні) здатності до самоактуалізації (А. Маслоу, Г.О. Балл), переживання емоційного стану власної особистості (Е. Фромм), засобів освоєння суспільного та власного психологічного простору (Т.М. Титаренко, Е. Еріксон).

Аналіз стану дослідження професійної ідентичності у вітчизняній науці дозволяє всі роботи диференціювати по двом напрямкам: як складова соціальної ідентичності і як складова психології професіонала.

Отже, в роботах першого напрямку, професійна ідентичність виступає як один із компонентів соціальної ідентичності. В цьому разі професійна ідентичність розглядається як результат професійної соціалізації членів «ін-групи» як протиставлення іншій («аут-групі»). Практично всі автори зорієнтовані та ці погляди в ролі своєрідного «межового каменя» виходять із теорії самокатегоризації Тернера та Таджфела. В першу чергу необхідно тут вказати на «роботи Н.Л. Іванової, які ініціювали цілий «шар» досліджень, які розглядають співвідношення професійних та етнічних стереотипів як основу для формування толерантності на рівні професійного співтовариства. В той же час необхідно зазначити, що в цих роботах професійна ідентичність розглядається як один із різновидів соціальної ідентичності на рівні із іншими, що входять в соціальну ідентичність. Можна сказати, що специфічні особливості професійної ідентичності та характерні ознаки її функціонування не розглядаються. Представники другого підходу поглинають, особливо в останнє десятиріччя, відходити від суто розробки нормативних моделей діяльності професіонала до дослідження професійної свідомості та самосвідомості суб'єкта діяльності. Тобто неефективність формальних моделей при професійному відборі саме й обумовлюється представниками

цього підходу відсутністю розгляду сформованості професійної ідентичності, оскільки тільки і цьому разі можливі зміни уявлення про себе як про «людину в професії», розуміння своїх сильних та слабких рис, що й стимулює інтенсивне самовизначення професійної діяльності в бік вищого рівня, в свою чергу, призводить до подальшого особистісного зростання, що знов поновлює професійну діяльність новим смисловим навантаженням. За Е.В. Чорним професійна ідентичність є, в певному розуміння, результатом успішного процесу самоактуалізації.

З точки зору Е.П. Єрмолаєвої професійна ідентичність, звичайно у викресолоному, спотвореному вигляді може проявлятися під впливом професійного маргіналізму. Тобто людина, декларуючи вголос професійні цінності та норми поведінки, реально діє під впливом інших мотивів та цілей.

В окремий напрямок цього підходу, вірніше його різновид можна відносити розкриття особливостей становлення майбутнього професіонала в період його професійного навчання чи в процесі перепідготовки. Тут в багатьох працях проглядається ідея єдності особистісного та професійного розвитку як у період професійного навчання так і акмелогічного (у зрілому віці). Істинна професійна ідентичність є в певний мірі результатом самоактуалізації. Професійна ідентичність є одним із результатів професійного самовизначення, яке в свою чергу обумовлено критерієм успішності професійного становлення.

Сучасними дослідженнями встановлено, що ідентичності перетинаються або змішуються, але не існують окремо одна від одної у різних галузях функціонування людини. Позитивні відношення між різними ідентичностями призводять до виникнення позитивних емоцій, вміння вирішувати проблеми, підвищення продуктивності праці. Негативна коактивація ідентичностей зумовлює виникнення міжособистісних конфліктів та зменшує ефективність людини у різних галузях діяльності. На думку М.Бревер і С.Роккас кожна людина має одночасно 5-7 ідентичностей, які можуть бути як актуальними, так і неактуальними протягом певного проміжку часу, однак більшість життєвих ситуацій вимагають активації двох або більше ідентичностей одночасно. Тривалий час існував чіткий розподіл сфер, де відбувається найбільш чітка поляризація ідентичностей, це «дім» і «робота», натепер коактивація так званих «професійних» і «непрофесійних» ідентичностей відбувається за умови їх інтегрованості, несуперечливості, коли межі між ними є доволі умовними.

Підводячи підсумки цьому аналізу абсолютно обґрунтованим є висновок, що незважаючи на актуальність та багатоаспектність дослідження складної проблеми професійної ідентичності необхідно відзначити фрагментарність її вивчення, еkleктизм при розгляді її структури, чинників та закономірностей становлення як в процесі навчання студента у ВНЗ так і в зрілому віці. Саме це й робить проблему розробки концепції становлення та переформатування професійної ідентичності дещо ефемерною, а створення таких концепцій – дискусійними.

3.2 Структура професійної ідентичності

Структура ідентичності – це динамічний соціальний продукт інтериоризації ресурсів пам'яті, свідомості та інтерпретацій, які характеризують біологічний організм та впливають на процеси соціального життя людини.

Структура ідентичності, на думку Г.Брейкуелл, складається із двох рівнів: виміру змісту та виміру цінностей. Вимір змісту містить характеристики, які визначають як соціальну (соціальні ролі, статус, членство у групі), так і особистісну (цінності, настановлення, когнітивні стилі) ідентичності. Однак у моделі Г.Брейкуелл відмінності між соціальною та особистісною ідентичністю практично нівелюються. Вимір цінностей час від часу зазнає змін, оскільки зміна системи соціальних цінностей призводить до зміни цінностей особистості.

Професор філософії Гарвардського університету К.Корсгард виділяє в структурі ідентичності практичну, або персональну ідентичність; ідентичність, яка походить з дій; ідентичність, визначену попереднім вибором; ідентичність, яка протистоїть рослинному та тваринному існуванню; ідентичність, що відносить людину до живих істот; гуманізм як практичну ідентичність; ідентифікацію з принципами; ідентифікацію з розумом. Проте ця структура ідентичності формується як у , так і у соціальних груп.

Згідно підходу В.В. Нуркової модель ієрархічної системи різних за змістом видів ідентичності, доцільно представити у вигляді конусу, що складається із трьох рівнів, кожний із зрізів якого утворений певним колом, де основа – соціальна ідентичність, вище – персональна і вище – автобіографічна. Відповідно, різниця в площині соціальної, персональної та автобіографічної ідентичності відображає рівень та обсяг різноманіття опосередкуючих їх автобіографічних спогадів.

Відповідно, при формуванні моделі професійної ідентичності інтегративної особистості невідворотно виникає питання про інтенціональні сили розгортання структури ідентичності. Ми вважаємо, що в цій ролі має виступити процес самоідентифікації особистості. При створенні моделі професійної ідентичності інтегративної особистості цій фазі має передувати фаза створення моделі самоідентифікації.

Модель самоідентифікації матиме спіралеподібний вигляд, що складатиметься з трьох етапів (залучення, переструктурування, визначення ієрархії), та системи норм (норм-стандартів, норм-ідеалів, норм індивідуального прогресу), що визначатимуть як якісну специфіку протікання кожного етапу так і швидкість переструктурування ідентичності. В той же час, взаємодія цих компонентів між собою на проміжних етапах самоідентифікації (у вигляді своєрідної матриці) має визначити кінцевий результат – швидкість та специфіку переструктурування ідентичності.

З точки зору В.О. Колотаєва та О.В. Улибіної показниками розвитку ідентичності є рівень розвитку рефлексії та рівень самодетермінації.

Рівень рефлексії визначає ступінь усвідомлення базисних основ ідентичності групових обмежень, можливих дій та правил поведінки можливих дій по відношенню до ідентичності. Тим самим задається тип реальності в якій живе людина, ставлення до фахівців власної професії і тих хто не входить в цю соціальну групу. І як висновок, визначає ступінь «міцності» сформованої професії ідентичності.

Рівень самодетермінації визначає рівень автономії особистості по відношенню до соціального оточення . ототожнення з тією чи іншою групами в цьому разі розглядається як результат самостійного вибору який може бути переглянута при зміні обставин. Самодетермінація визначає те. Наскільки суб'єкт бачить себе в ролі автора побудови ідентичності чи розглядає професійну ідентичність як задану із-зовні.

Саме результат взаємодії розвитку рефлексії та рівня самодетермінації є ставлення до «інгрупи» та «аутгрупи» як базова основа ідентичності яка визначає міць та одночасно-варіативність.

3.3 Стадії розвитку професійної ідентичності

Базуючись на дослідженнях М.Бревера і С.Роккаса, G. V. Bodenhausen, виділяє три рівні складності особистісної ідентичності: домінантність, компартименталізація та інтеграція.

Домінантність – найнижча форма складності ідентифікації, коли одна із ідентичностей панує над усіма іншими потенційно можливими. Строга домінантність виражається у дезадаптації, наявності численних стереотипів і упереджень, натомість ієрархічна домінантність виявляється у позитивному ставленні лише до людей із подібними домінуючими ідентичностями.

Компартименталізація є порівняно вищою із домінантністю формою ідентифікації та виникає тоді, коли численні соціальні категорії особистості існують незалежно одна від одної. При цьому вираженість різних видів ідентичностей є ситуативною та значною мірою зумовленою зовнішніми обставинами. Компартименталізація прямо протилежних ідентичностей часто виражається у внутрішньо особистісних конфліктах та когнітивних дисонансах, вирішення яких значною мірою залежить від рівня загального розвитку особистості.

Інтеграція – це найвища форма ідентифікації, що полягає в одночасній представленості у свідомості людини різних видів ідентичностей, які безконфліктно співіснують та дозволяють людині використовувати різні, часто нестандартні, форми поведінки та мислення.

Можна говорити й про такі стадії розвитку професійної ідентичності: протоідентичність, репродуктивна, продуктивна, метапродуктивна.

На стадії протоідентичності власна професійна ідентичність ще не проблематизована і сприймається як природна незалежність до певної соціально-професійної групи, оскільки ще не відбувається порівняльний аналіз із представниками інших професійних груп.

На стадії репродуктивної ідентичності головною цінністю є належність до своєї групи: всі хто підкорюються правилам в групі-свої «Істинність знання визначається авторитетом його носіїв» (В.О. Колотаєв). Але процес

розототожнення з категоріями ідентичності вже почався, оскільки підтримання традицій розглядається як таке, що вимагає свідомих зусиль. Можна сказати, що молодий фахівець орієнтується на минуле, але він прагне зберегти, що й детермінує поступову зміну в середині його ідентичності.

Продуктивна ідентичність зарієнтована на майбутнє. Суб'єкт продуктивної ідентичності сам конструює соціальні категорії. Ідеал – чомусь завжди є недосяжним і носій ідентичності витрачає значні зусилля на те щоб його досягти. Представники власної «інгрупи» вже не є повністю незаперечними, навіть вони можуть періодично перевірятися на відповідність ідеалу.

Кордони, що виділяють власну професійну тотожність також вже не є сталими, а навпаки – набувають схильності до змін.

Метапродуктивна ідентичність, або за висловом того, що Р. Ліфтон називає протеевською ідентичністю характеризується саме постійною готовністю до постійних змін. Представники «аутгруп» перестають оцінюватись завжди нижче за своїх, які в свою чергу розглядаються як ситуативне утворення. Відповідно, в сучасному світі, постійно можлива зміна професійної ідентичності при переході в іншу діяльність. Носій іншої ідентичності вже може розглядатися як потенційних партнер, якого можливо доцільно підключити для більш ефективного розв'язання завдання.

Вихідним в цьому підході є настанова на те, що трансформація суспільства супроводжується не тільки зміною соціально-професійних ролей, але й появою нових вимог до підготовки майбутніх фахівців.

3.4 Сучасні наукові розвідки проблем професійної ідентичності у зарубіжних країнах

Переважає більшість сучасних досліджень професійної ідентичності акцентують увагу на соціальній ідентичності, складовою якої є ідентичність професійна та шляхам, за якими індивіди визначають свою приналежність до тієї чи іншої професійної групи. Похідна від символічного інтеракціонізму теорія рольової ідентифікації стверджує, що Я-концепція є функцією ієрархічно структурованих рольових ідентичностей; у свою чергу рольова ідентичність визначає місце особистості у суспільстві та характеризує її очікування від виконання соціальних ролей. Тоді як деякі ідентичності визначаються виключно як рольові або соціальні, більшість професійних ідентичностей є одночасно як рольовими, так і соціальними. Наприклад, професійна ідентичність медсестри визначається не лише її членством у певній професійній групі (соціальна ідентичність), але й її роллю як опікуна, доглядальниці (рольова ідентичність).

Зазначимо, що у зарубіжних дослідженнях 2012-2013 рр. все більшого поширення набувають поняття «складність особистісної ідентичності» (self-identity complexity), «складність соціальної ідентичності» (other-identity complexity) та «складність мультикультурної ідентичності» (multicultural-identity complexity). Науковці вважають, що складність ідентичності по суті є різнобічністю людини, різномайттям її інтересів, захоплень, патернів поведінки, тощо. Зокрема, М. Е. Martin-Adkins наголошує, що складність

особистісної ідентичності – це усвідомлення людиною своїх різних, часто суперечливих властивостей і поведінкових моделей, багато в чому цей термін дотичний до поняття «когнітивної складності»; складність соціальної ідентичності – це толерантне ставлення до інших людей, повага до їх способу життя, особистісних якостей і звичок; натомість складність мультикультурної ідентичності набуває все більшого значення в умовах глобалізації, трансформації різних культур і суспільних практик та полягає у без оціночному, толерантному ставленні до різноманітних процесів сьогодення.

Проводячи аналогію із вітчизняним освітнім контекстом, де стверджується, що головним завданням виховання та освіти є «формування всебічної розвиненої особистості», можна сказати, що сучасна освіта спрямована на формування людини зі складною соціальною, особистісною та мультикультурною ідентичністю.

Складність ідентичності безпосередньо пов'язана із поняттям коактивації, коли декілька ідентичностей актуалізуються одночасно. Наприклад, юрист, який працює у різних юридичних організаціях, є членом різних спільнот (професійного чи громадського об'єднання, політичної партії тощо) під час виступу на конференції актуалізує різні професійні ідентичності, а його доповідь від цього стає переконливішою та ґрунтовнішою, крім того його діяльність як адвоката є ефективнішою через поєднання ролей громадського діяча та правозахисника.

Поняття складності соціальної ідентичності відрізняється від інших підходів до розуміння того, як численні групові категоризації впливають на міжгрупові атиitudи. Наприклад, згідно із моделлю інгрупової ідентифікації (Gaertner, Dovidio), якщо людина залучена до різних, підпорядкованих одна одній соціальних груп, то позитивні атиitudи стосовно вищої за статусом групи поширюються на усіх її членів, тобто самокатегоризація відбувається лише для групи, вищої за статусом. Натомість у теорії складності соціальної ідентичності акцентується увага на те, що самокатегоризація здійснюється одночасно у різних групах, до яких входить людина та не залежить від їхнього статусу та ролі у житті людини.

Досліджуючи позитивну професійну ідентичність Kreiner, Ashforth, & Sluss, 2006 окреслюють як працівники долають моральні, фізичні та психологічні труднощі задля знаходження позитивного сенсу своєї професійної діяльності та формування позитивного Я-образу. Аналізуючи кар'єрний розвиток, різномайття діяльності та професійне зростання дослідники стверджують що позитивна професійна ідентичність формується у кар'єрному розвитку в професії, сфері діяльності та організації в цілому.

Dutton, J. E., Roberts, L.M., & Bednar, J. Виділяють 4 напрямки формування позитивної професійної ідентичності: моральний (The Virtue Perspective), оціночний (The Evaluative Perspective), розвитковий (The Developmental Perspective) та структурний (The Structural Perspective).

Моральний напрямок – професійна ідентичність позитивна тоді, коли її зміст містить моральні якості, які відрізняють «добрих» людей від

«недобрих». Оцінний напрямок – професійна ідентичність позитивна тоді, коли група, до якої належить людина, позитивно оцінюється членами своєї та членами інших груп. Розвитковий напрямок – зміна ідентичності протягом часу, при цьому розрізняють прогресивний та адаптивний підходи. Згідно із прогресивним підходом, чим вищий 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 шляхи, якими індивіди намагаються організувати та структурувати свої численні ідентичності (у тому числі й професійні).

Натепер проблема ідентичності широко досліджується психологами різних країн у провідних вищих навчальних закладах і наукових установах світу, зокрема, у Лондонському університеті (University of London) в Інституті освіти та соціальних досліджень (Institute of Education and social research) на факультеті психології та розвитку людини (Department: Psychology and Human Development) протягом 2007-2012 років досліджувалися такі проблеми як вплив ранньої соціалізації на структуру і зміст ідентичності (David Gough), індивідуальні відмінності у сприйнятті себе підлітками різної статі (Ann Phoenix), вплив підліткового віку на становлення ідентичності у дорослості (Gary McCulloch).

На факультеті психології (Department of Psychology), створеного у 2003 р. на базі Інституту психології найстарішого університету Швейцарії – Базельського університету, ідентичність вивчається у контексті когнітивної та соціальної психології, зокрема, вченими (Alexander Grob, Jean-Jacques Jobin) було встановлено, що когнітивний розвиток суттєво впливає на формування ідентичності особистості, а власне ідентичність забезпечується процесами диференціації та інтеграції, які дозволяють людині оцінити свій життєвий досвід, співвіднести його із вимогами соціуму і визначити напрямки подальшого особистісного розвитку задля успішної адаптації та самореалізації у суспільстві.

3.5 Сучасні психодіагностичні методики вивчення професійної ідентичності

Стосовно психодіагностичних методик, спрямованих на визначення професійної ідентичності, то тут існують певні термінологічні розбіжності, зокрема поширена в англійській мові методика «Шкала професійної ідентичності» (Vocational Identity Scale, VIS, див. Додаток 1, 2), не адаптована на російську та українську мову і більше орієнтована на визначення професійних інтересів, а ніж ідентичності як такої. За визначенням авторів питальника (Холланд, Daiger і Power, 1980), професійна ідентичність – це усвідомлення власних цілей інтересів та талантів, вона відображає професійну ситуацію досліджуваного та є частиною комплексної методики My Vocational Situation; Holland, Gottfredson и Power, 1980. Нерідко поняття професійної ідентичності у психодіагностичних методиках зводиться до професійних переваг (Vocational Preference, Holland, 1985), орієнтованості на кар'єру (Career Concerns, Super, Thompson і Lindeman, 1988), професійної

відповідності та конгруентності (Vocational correspondence & congruence, Dawis i Lofquif, 1984).

Натепер тривають розробки нових методик визначення професійної ідентичності, зокрема у 2012 р. набув популярності питальник The Role-Based Identity Scale (Т. М. Welbourne), де професійна ідентичність (Work-related identity) розглядається у контексті виконання індивідом своїх професійних ролей. Welbourne Т. М., D. Johnson, А. Erez, базуючись на теорії ролей і теорії соціальної ідентичності, виділяють п'ять типів професійних ролей: «фахівець», «кар'єрист», «інноватор», «член команди» і «співробітник». «Фахівець» - традиційна роль, яка характеризується якістю виконання індивідом своїх професійних обов'язків; роль «співробітника» передбачає залученість фахівця до роботи у певній організації, як системи із власними цінностями, нормами та традиціями; «кар'єрист» характеризується ступенем спрямованості індивіда на удосконалення своїх професійних та організаційних навичок; роль «члена команди» полягає у схильності фахівця до компромісів, комунікабельності і гнучкості у професійному і неформальному спілкуванні; «інноватор» у своїй діяльності віддає перевагу творчим, нестандартним ідеям, часто демонструє нешаблонні моделі поведінки, які, однак, сприяють розвитку організації як системи в цілому.

Останнім часом у західній психології набуває популярності Методика продуктивності професійної історії (Occupational Performance History Interview II (OPHI-II) Version 2.1, 2004), автори: Gary Kielhofner, Trudy Mallinson, Carrie Crawford, Meika Nowak, Matt Rigby, Alexis Henry, and Deborah Walens, яка використовується ерготерапевтами для діагностики ставлення людини до праці, її професійних інтересів та професійного життєвого шляху. Натепер методика адаптується у багатьох країнах світу і часто застосовується у фокус-групах, в умовах індивідуального консультування, задля покращення виконання професійних ролей співробітниками, профілактики їх професійного вигорання та подолання кризи професійної ідентичності.

Питальник висвітлює як суб'єктивні уявлення особистості про власні професійні перспективи, так і надає інформацію стосовно професійної адаптованості, її цінностей та атитюдів. Якщо ще нещодавно дана методика використовувалася лише у контексті клієнт-центрованої трудової терапії (M.Niestadt, 1995; С.Вaum & М. Law, 1997), то натепер психологи підкреслюють її важливість для визначення шляхів виходу із кризи професійної ідентичності, коли людина переживає внутрішній конфлікт між минулим і теперішнім професійним функціонуванням, не усвідомлює власних професійних перспектив та не може спрогнозувати власне професійне майбутнє.

Висновки до розділу 3

1. Підводячи підсумки ми маємо всі підстави зробити висновок, що проблема професійної ідентичності представника професій соціономічного типу в епоху соціально-економічних трансформацій суспільства ще не знайшла достатнього відображення як в теорії так і в практиці психології.

2. У сучасному визначенні професійної ідентичності існує чимало суперечностей, не в останню чергу пов'язаних з його мультидисциплінарністю та різними підходами у вітчизняній і зарубіжній психології. Наявність численних емпіричних досліджень свідчить про актуальність та багатогранність даного поняття, а теоретичні узагальнення в подальшому сприятимуть створенню комплексної моделі формування професійної ідентичності фахівців у різних галузях діяльності.

3. В цілому, методологічною основою дослідження ідентичності у зарубіжній психологічній науці натепер є теорія соціальної ідентичності А. Тешфела, Дж. Тернера; теорія соціальної самокатегоризації Дж. Тернера, теорія SIDE ("social identity model of deindividuation effect" - "модель деіндивідуалізації з точки зору соціальної ідентичності") С. Рейчера, Р. Спірса, Т. Постмеса, а також теоретичні і емпіричні положення про регулятивну функцію ідентичності Е.Еріксона, Х. Маркус, К. Горні.

4. Усі види ідентичностей сьогодні існують виключно у процесі постійного перегляду. Формация ідентичності або її ре-формация стає по життєвим завданням, яке ніколи не вирішується, тобто немає такого моменту життя, коли ідентичність «фінальна». Це пов'язано передусім із глобалізаційними процесами, які створюють контексти соціальних трансформацій.

5. Реалізація акмеологічного підходу у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців-представників соціономічних професій сприятиме формуванню гармонійної особистості професіонала, який в змозі застосувати в єдності отримані теоретичні знання, практичні уміння та навички, соціальні норми у процесі професійної взаємодії. Використання можливостей діалогічного підходу в процесі формування професійної ідентичності забезпечуватиме необхідні умови для створення діалогічного простору у майбутній професійній діяльності.

4. Професійна ідентичність особистості у просторі сучасної культури

4.1. Діалого-культурологічні детермінанти професійної ідентичності

Діалого-культурологічне розуміння ідентичності є практично значущим для розбудови продуктивних, гармонійних відносин індивіда з соціумом та з собою, зокрема у фаховій сфері. Зовнішні та внутрішні суперечності між професійним самоздійсненням індивіда та потребами, нормами, цінностями спільноти можуть розв'язуватися за умови побудови й реалізації адекватної сьогоденню моделі цих відносин. Зокрема, професійна ідентичність постає одним з провідних планів вироблення й реалізації загальних ціннісних настановлень, смисложиттєвих орієнтацій індивіда - персональної ідентичності. Фахове самоформування особи передбачає цю загальну орієнтацію і водночас "довизначає" або й перевизначає її. Відтак становлення професійної ідентичності особи має здійснюватися як діалог професійних культур - всезагально-людських, групових, індивідуальних. Це відповідає висунутій комунікативною філософією ідеї суспільства як "комунікативної спільноти" (К.-О. Апель), де всезагальне обговорення провідних проблем є нагальною умовою виживання й сталого розвитку. Це вимагає переорієнтації фахової освітньої підготовки, про що йтиметься надалі. Але такий діалог має розпочатися вже у ході попередньої фахової орієнтації у школі і тривати під час праці за фахом, як запорука її успішності. Отже, слід окреслити психологічний сенс трьох етапів діалого-культурологічно спрямованого формування професійної ідентичності - попередньої професійної орієнтації, спеціальної освіти та праці за фахом. Визначення відповідних психологічних новоутворень та механізмів їх формування дозволить намітити орієнтири суспільного сприяння цьому процесу, насамперед освітньої організації діалогу професійних культур.

Так само важливо, що у сучасному житті перекваліфікація та/чи праця не за профілем фахової освіти фактично є нормою. Водночас попит на високий професіоналізм у всіх сферах діяльності не зникає, а зростає. Тож поняття професійної ідентичності хоч і не втрачає сенс, як іноді твердять, але переосмислюється у світлі несумісних, здавалося б, вимог - усталеності й динамічності, гнучкості. Сталою має бути здатність "перевизначатися", свідомо й активно змінювати свою діяльність - у професії чи виходячи за її межі. Цей суспільний запит на неперервне навчання й перекваліфікацію збігається з інтенцією на буття в культурі.

4.2. Етно-культурні аспекти становлення ідентичності фахівця

Теоретична і емпірична розробка проблем етнокультурної ідентичності має порівняно недовгу історію і є предметом розгляду різних напрямків гуманітарного знання, перш за все, соціології, антропології, етнології, психології, філософії. У рамках етнологічного знання був закладений фундамент досліджень етнокультурної ідентичності, що з'явилися в 60-70-х рр. минулого століття і пов'язаних з осмисленням етнонаціональних явищ і процесів, що згодом отримали розвиток у різних напрямках наукового аналізу. У результаті сформувалися кілька методологічних підходів до дослідження етнокультурної ідентичності. Різні підходи до інтерпретації

етнонаціональних явищ і процесів представлені працями С.А.Арутюнова, Ю.В.Арутюняна, О. Бауер, Ю.В.Бромлея, Ж.де Воса, К.Гірца, М.В.Крюкова, В.Лурье, Л.Романуччі-Росс, Е.Д.Сміта, К.Хюбнера, С.М.Широкогорова та ін Етнокультурна ідентичність тут розглядається як об'єктивна фундаментальна властивість людської природи, несхильність до змін.

У сучасній літературі існує безліч типологій і класифікацій ідентичності. Їх поділяють на «індивідуальні» і «групові», «позитивні» і «негативні», «локальні» і «надлокальні», «фундаментальні» та «релятивні». Найбільш фундаментальними визнаються расові, етнічні, національні та цивілізаційні ідентичності, пов'язані з антропологічними, мовними, культурними і релігійними відмінностями людей. Кожен індивід є носієм комплексу численних, ієрархічно пов'язаних ідентичностей, частина з яких актуалізується разом із зміною географічного, політичного та соціокультурного простору його життя. Але оскільки процедури ідентифікації здійснюються в чуттєво-емоційній та когнітивній формах, включаючи в себе уявне віднесення до «групи», зміст отриманої в акті самосвідомості відповіді на питання: «Хто Я (Ми)?» повною мірою залежить від ціннісно-оцінних уявлень і знань про «Них».

Етнокультурні основи формування ідентичності конституюються через взаємозалежність культури та менталітету, що відображають взаємозв'язок зовнішнього і внутрішнього в єдиному процесі життєдіяльності етнофора та етносу в цілому. Цілісність традиційного етнокультурного простору етносу характеризується диференціацією на рівні етнічно маркованих предметів, насамперед об'єктивувати форм культури, а також інтеграцією на рівні універсальних світоглядних категорій, що формують картину світу етносу. Відображаючи найбільш загальні способи: описи; світу, моделюючи етнокультурний простір; етнічні ідентифікатори забезпечують його цілісність, знаходячи кожному компоненту культури відповідність менталітету картині світу в цілому.

Скільки існує людство актуальним є аналіз стану навчання, взаємозв'язку суб'єктів навчання та виховання, окремих складових освітнього процесу, їх субординації у загальному освітньому циклі, їх місця в соціальній реальності, бо освіта одночасно і важливий етап в житті кожної людини, коли відбувається соціалізація особи, і безперервний процес адаптації нових та наявних поколінь до швидкоплинної дійсності під час якого всі набувають життєво необхідні знання, навички та вміння.

Натепер ідентичність стала глобальною для більшості населення, що мають інтернаціональні шлюби, професії, змінюють країни проживання та відпочинку. Решта людства живе ще в локальних ідентичностях, розширених або зруйнованих глобалізацією. Як показує Т. Фрідман, в умовах глобалізації така нова форма соціальних взаємин, як аутсорсинг — виконання роботи, що замовляється Заходом, в іншій країні, наприклад бухгалтерських операцій Заходу або комп'ютерних програм із США в Індії, дозволяє індійцеві виходити за допомогою використання інформаційних технологій на глобальний ринок і отримувати більше, ніж він міг би у себе в країні, не

виїжджаючи з Індії, не змінюючи при цьому своєї національної ідентичності, не зраджуючи звичним зразкам поведінки, харчовим пристрастям і всьому тому, що робить його вкоріненим у рідну культуру.

4.3. Професійна ідентичність викладача мистецьких дисциплін

Сучасне суспільство не пропонує єдиних раціонально обґрунтованих норм та цінностей. Індивід створює їх у процесі взаємодії з іншими людьми. Отже, ідентичність людини стає завданням її самоформування. Згідно з поглядами фахівців з гуманістичної психології та педагогіки, професійне становлення педагога, його фахова ідентифікація є не зовнішнім шаром, а глибинним процесом особистісного розвитку. Майбутній вчитель може під час фахової підготовки ознайомитися з нормами та цінностями педагогічної спільноти, здобути навички та вміння для виконання професійних ролей. Але якщо це не змінить внутрішніх аспектів його особистості, не відчуватиметься ним, кажучи словами Олпорта, "важливим і теплим", то його професійна ідентичність ще не сформована. Формальне виконання вчителем фахових ролей, його дії в континуумі норм та цінностей професійної спільноти без усвідомлення та прийняття їхньої смислової значущості свідчать про низький розвиток його професійної ідентичності (статус передвизначеної ідентичності, за Дж.Марсія). Це, безумовно, негативно впливає на його фахову діяльність - адже адекватна педагогічна взаємодія потребує від вчителя розуміння власних цілей, можливостей і настановлень, створення і усвідомлення справжньої ідентичності.

На здатність викладача мистецької дисципліни створювати нові смисли, розвивати соціальні норми, моральні цінності у професійній діяльності, на вибір цінностей, норм та переконань з існуючих у фаховому середовищі активно впливають уже сформовані у нього аспекти професійної та особистісної ідентичності. Для того, щоб комфортно відчувати себе у фаховому середовищі в умовах трансформації суспільної свідомості і при цьому здійснювати свою педагогічну діяльність згідно особистісним цінностям, учитель має бути здатним докорінно змінювати свою особистість, мати гнучку та відкриту професійну ідентичність. Дійовим психологічним чинником позитивного переструктурування професійної ідентичності викладача мистецької дисципліни є його діалогічна позиція у фаховій діяльності. Означена позиція передбачає стійку позитивну самооцінку, довіру й позитивне ставлення до навколишнього світу та відкритість до нових суспільних цінностей та ідеалів. Все це дозволяє вчителю адекватно реагувати на соціальні зміни у навколишньому світі, зберігати самоповагу, не вдаючись до непродуктивних психологічних захистів, які відфільтровують враження, несумісні з його професійною ідентичністю. Натомість такий педагог, якщо його раніше обрана ідентичність втрачає свої привабливі риси і перестає відповідати вимогам професійної спільноти, здатен зробити інший вибір та переструктурувати свою ідентичність згідно нових вимог соціуму.

Поряд з гнучкістю професійної ідентичності, її усталеність теж є важливою для здатності викладача мистецької дисципліни до позитивного фахового перевизначення у процесах соціальної взаємодії. За слушною

думкою А.В.Казанської, неусталена ідентичність, невирішені сепараційні проблеми заважають комунікації особи з іншими людьми, оскільки близькі стосунки містять для неї загрозу повного злиття з партнерами по спілкуванню. Внутрішньо незалежна людина, навпаки, не лякається тісної міжособистісної взаємодії, завжди залишаючись собою. Визначальну роль у відборі вчителем нових особистісних та соціальних норм, цінностей і зразків педагогічної дії до структури своєї ідентичності відіграють значущі ідентифікації, які вже наявні у цій структурі. Формування значущих ідентифікацій індивіда не закінчується у підлітковому віці, а може тривати протягом усього життя. Як підкреслював Е.Еріксон, успішне вирішення людиною певних проблем на одному етапі життя, що безперервно змінюється, не гарантує, що на інших його етапах не виникнуть нові проблеми і не з'являться нові рішення для старих, уже вирішених, здавалося б, проблем. Це призводить до формування нових ідентифікацій і переструктурування ідентичності.

Зміни у структурі ідентичності відбуваються у першу чергу за рахунок змін значущих ідентифікацій, які відбивають трансформацію ціннісно-сислового поля індивіда. Фахівці мистецької освіти зазвичай підкреслюють значущість особистості педагога для професійно-особистісної самоідентифікації студентів, оскільки специфічною для мистецького навчання є безпосередня передача майстерності від учителя до учня. В.І. Петрушин зазначає, що чим значніший масштаб особистості вчителя мистецької дисципліни, тим позитивніше він впливає на розвиток особистості свого учня. При цьому, на думку В.І. Петрушина, масштаб особистості вчителя визначається "мірою його включеності у загальнолюдську культуру, професійними знаннями та навичками, мірою людської тактовності у поведінці". Досвідчений вчитель зазвичай передає учням своє ставлення до інших людей, до світу, до себе самого, свої принципи та настанови. Згідно гуманістичній парадигмі мистецької освіти, найбільш значущим для учня є не той педагог, який грає роль "всезнаючого майстра" та демонструє привабливу рольову маску, а той, що розкривається у педагогічній взаємодії як особистість, щиро обмінюється з учнями думками та відчуттями (коли це доречно) та висвітлює своє ставлення до мистецтва, поважаючи при цьому точку зору співрозмовника.

Важливим чинником формування значущих ідентифікацій викладачів мистецьких дисциплін є досвід особистого переживання мистецьких творів - найкращих взірців загальнолюдської культури. У процесі цього переживання у реципієнта виникають і закріплюються ті емоційно-естетичні реакції на пропоновані цінності та смисли, які стають основою його самовизначення й перевизначення.

Вагомий вплив на формування значущих ідентифікацій можуть здійснювати образи героїв художніх творів. Особливістю нашої епохи є те, що смисли різних культур усвідомлюються і реально існують не за схемою гегелівського "зняття" і не згідно ієрархії від вищого до нижчого. Кожен смисл претендує на всезагальність і в той же час у нашій сучасній свідомості

ці смисли є значущими лише у взаємодії один з одним. Саме у такому одночасному сполученні (на межі, як сказав би М.М. Бахтін) вони насправді здійснюються як феномен культури, як невичерпні джерела свого культурного смислу, що наново породжується і трансформується лише у відповідь на запитання та сумніви інших, так само всезагальних смислів культури, інших актуалізацій нескінченно-можливого буття.

Формування та переструктурування професійної ідентичності викладача мистецької дисципліни потребує від нього рефлексії своїх педагогічних дій. Лише визначившись з основними напрямками власної активності, головними цілями та цінностями своєї професійної діяльності у контексті соціальних настановлень, особа усвідомлює, хто вона є як особистість і як фахівець, чого бажає і на що здатна, та вибудовує ієрархію елементів своєї професійної ідентичності за значущістю. Стосовно ж методологічної рефлексії можна сказати, що обрання педагогічного підходу до професійної підготовки та розвитку художньо-естетичної культури учнів залежить від погляду на емоційно-смислову природу мистецтва.

Становлення і переструктурування професійної ідентичності викладачів мистецьких дисциплін вимагає оволодіння трьома типами професійної рефлексії - психологічною, феноменологічною та методологічною. Формування означених типів має здійснюватися під час фахової підготовки майбутніх викладачів у процесі розвитку художнього сприйняття.

4.4. Особливості становлення професійної ідентичності вихователя дошкільного навчального закладу

У загальній структурі моделі професійної ідентичності вихователя ДНЗ нами виокремлено такі компоненти: особистісний, когнітивний, цілісно-мотиваційний, соціальний, операційно-дієвий, адиктивно-оцінковий, досвід.

Особистісний компонент включає в себе Я-концепцію, рефлексивність, діалогічність, саморегуляцію. Більшість складових презентує професійно значущі якості фахівця вихователя дошкільного навчального закладу. Під професійно значущими якостями ми розуміємо низку важливих якостей спеціаліста, які сприяють успішному виконанню професійної діяльності, ефективному виконанню професійних завдань, особистісно - професійному зростанню удосконаленню.

Педагогічний професіоналізм охоплює набір професійних властивостей та якостей особистості педагога, що відповідають вимогам учительської професії; володіння необхідними засобами, що забезпечують не лише педагогічний вплив на вихованця, але і взаємодію, співробітництво та співтворчість із ним, реалізуючи суб'єкт - суб'єктний підхід.

На основі проведених досліджень, нами було з'ясовано, що структуроутворюючою мотивацією у моделі професійної самосвідомості педагогів ДНЗ є бажання працювати з дітьми (любов до дітей) такий мотив як «виховання дітей» співвідноситься з «ролями жінки, матері». Отже

наявність батьківських рис у вихователя, котрий багато в чому виконує функції батьків є професійно значущими і входять до структури професійної самосвідомості. Усвідомлення своєї гендерної приналежності та позитивне ставлення до своєї статі входять до змісту професійної ідентичності вихователів і є необхідними особистісними якостями для успішної професійної діяльності саме в системі дошкільної освіти. Адже у всіх педагогів можна виділити у всіх педагогів можна виділити виражену гендерну специфіку, пов'язану з пріоритетністю саме таких якостей при роботі з дітьми.

На перших етапах формування професійної педагогічної ідентичності, у зв'язку із недостатнім досвідом роботи образ себе як професіонала є найбільш амбівалентним та наближується скоріше до ідеального образу себе. Збільшення стажу роботи впливає на появу тенденції зближення ідеального і реального професійних «Я-образів» педагогів. Досвідчені педагоги прагнуть ідентифікуватися з еталонами професійно привабливих образів: здатністю до співробітництва, альтруїзму та велокодушності. З накопиченням педагогічного досвіду роботи відбуваються зміни у професійному самовизначенні воно стає більш диференційованим, а його окремі компоненти - більш усвідомленими; Важливою умовою професійного самовизначення педагогів ДНЗ є наявність образу професіонала, носія конкретного рольового та функціонального репертуару, а не узагальнений образ педагога ДНЗ.

4.5 Особливості становлення ідентичності психотерапевта

Професія психотерапевта є особливим видом діяльності, яка вимагає, крім знань, певних особистісних якостей, особливої структури світогляду. Тому разом з теоретичними знаннями і професійним вмінням, які є фундаментом будь-якої професії, особистості, які набувають психотерапевтичну спеціалізацію, потребують комплексного психолого-педагогічного підходу до створення умов особистісного зростання в процесі становлення професійної ідентичності.

Професійне навчання психотерапевта можна умовно поділити на послідовні стадії розвитку, формуючи на кожній із них певні стосунки зі своїми пацієнтами і супервізорами.

Час набуття професійної ідентичності – індивідуальний, однак, як показує досвід, на це потрібно не менше чотирьох років, які психотерапевт проходить в своєму розвитку – це динаміка від учнівства, залежності від супервізора і невпевненості до незалежності, впевненості і інтеграції.

Психотерапевт, допомагаючи клієнту, виконує подвійну задачу: він є і спостерігачем, і безпосереднім учасником життя людини. Як спостерігач він має бути достатньо об'єктивним, щоб забезпечувати необхідний мінімум контролю за процесом, і зуміти врятувати клієнта від надмірного занурення в негатив, якщо той виявиться схильним до цього. Як учасник він занурюється в життя клієнта, що довіряє йому свої найпотемніші таємниці. Подвійна роль – спостерігача і учасника – потребує від психотерапевта великої майстерності: поєднувати чисто людську участь, співчуття і прийняття

холодним розумом; професійною зібраністю і постійною готовністю дослідити незвідане; філософське і практичне мислення; сенситивність і емоційність.

4.6. Деякі перспективи подальших досліджень

Перспективу подальших досліджень ми вбачаємо:

- у з'ясуванні співвідношення професійної ідентичності із автентичністю особистості;
- у розгляді інших, крім професійної, ідентичностей та з'ясуванні їх співвідношення з іншими властивостями та структурами особистості;
- у розробці загальної формалізованої моделі ідентичності особистості у контексті сучасних соціокультурних і геополітичних умов.

III. ВИСНОВКИ

Найважливіші результати виконання описаної у цьому звіті наукової роботи полягають:

у визначенні того, що типовою для сучасного етапу трансформації суспільства стає особистість професіонала, яка змінюючись створює свій внутрішній світ і норми соціальної взаємодії. Головна відмінність таких фахівців в порівнянні з їх посередниками кінця 20-го сторіччя – готовність до самостійної смислової інтерпретації соціальної дійсності;

в окресленні сучасних підходів до вивчення професійної ідентичності у зарубіжній та вітчизняній психології, а також психодіагностичних методик, спрямованих на визначення різних аспектів ідентичності та споріднених із нею психологічних феноменів, при цьому наголошується на мультидисциплінарності поняття «ідентичність», а теоретичні узагальнення численних його досліджень сприятимуть, зокрема, створенню комплексної моделі формування професійної ідентичності фахівців у різних галузях діяльності;

в обґрунтуванні діалого-культурологічних засад та механізмів формування ідентичності суб'єкта професійної діяльності, які визначаються у інтегральному розумінні ідентичності та шляхів її пізнання, що базуються на буттєвих і пізнавальних універсаліях та визначених у предметно-проблемному і методологічному планах продуктивних взаємопорівняльних стосунках між різними підходами та концепціями до визначення даного поняття.

у створенні монографії, в якій в доступній для фахівця з гуманітарною освітою формі викладено теоретичні основи становлення професійної ідентичності фахівців різних напрямків у сучасних соціокультурних умовах.