

УДК 159.9

ПРИНЦИП ПРЕВЕНТИВНОЙ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

© 2010 г.

Е.П. Ермолаева

Институт психологии РАН, Москва

ermilen@yandex.ru

Поступила в редакцию 21.12.2009

На основе модели трехкомпонентной структуры профессиональной идентичности и социально-профессиональной типологии профессиональных сред разработаны критерии и методы превентивной оценки профессиональной идентичности, которые направлены на решение проблем адекватного отбора претендентов на обучение социально значимым профессиям.

Ключевые слова: профессиональная подготовка и переподготовка, профессиональная идентичность, методы оценки идентичности.

Становление профессионала в высшей школе, несмотря на различия в конкретных сферах труда, имеет общую цель – формирование субъекта, готового самостоятельно, качественно и своевременно осуществлять профессиональные функции с оптимальными психофизиологическими затратами. В реализации эта единая цель распадается на три русла. Первое – формирование специальных знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных в определенной предметной области, в результате чего происходит расширение информационно-психологического пространства будущего профессионала и складывается инструментальный компонент профессиональной идентичности. Второе – поэтапное структурное изменение личности, повышающее автономность ее поведения при решении профессиональных задач, т.е. формируется индивидуальный компонент профессиональной идентичности. Третье русло – принятие норм нравственных отношений внутри профессионального сообщества и выработка принципов социального поведения в зоне своего профессионального влияния (социальный компонент профессиональной идентичности). Трехкомпонентность структуры идентичности в том или ином виде находит подтверждение не только в традиционно близких к проблематике профессионала и профессиональной идентичности концепциях Холланда, Бергмана, Сьюпера и Эриксона [1–4], но и у таких разноплановых авторов, как Селье, Уорд, Парсонс, Московичи, Бандура, Маслоу, а также в работах российских психологов: К.А. Абульхановой, В.А. Бодрова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко.

В результате целенаправленного и контролируемого профессионального обучения складывается только *инструментальная идентичность* как некий нормативный «образец» профессионального поведения, т.е. фактически это традиционные знания, умения и навыки. Мы называем такую идентичность «вещью в себе», поскольку это еще не проверенный на практике и достаточно обезличенный потенциал. *Индивидуальная идентичность* – это уже реализованный потенциал, приобретший индивидуальные черты в зависимости от предыстории выбора профессии, воспитания, индивидуальных и личностных особенностей профессионала и накапливаемого им собственного неповторимого опыта пребывания в профессии. Это уже «вещь для себя», в том смысле, что отражает вполне сформированное самосознание профессионала. Когда профессия преобразуется из «вещи в себе» в «вещь для себя», происходит смена оснований идентификации. При этом возможны две противоположные потенциально опасные тенденции. Первая, связанная с недооценкой себя (когда реальное положение человека в профессии уже изменилось, но в его сознании все еще остается по-прежнему), неблагоприятна, прежде всего для перспективы профессионального роста. И вторая, связанная с переоценкой себя, когда возникает ложное чувство «власти над профессией», которое может снизить бдительность и стать причиной решений на грани профессионального произвола в социэкономических профессиях, а в высокотехнологичных и потенциально опасных – спровоцировать аварийные ситуации. Особенно в тех случаях, когда про-

фессия еще не приобрела статуса «вещи для других», т.е. не сформировалась социальная идентичность. *Социальная идентичность* — это наименее контролируемый, спонтанно формируемый компонент профессиональной идентичности, отражающий ценностно-нравственные и морально-этические жизненные установки профессионала. Каковы эти установки, такова будет и основа социального поведения профессионалов.

В полном смысле профессиональная идентичность складывается на поздних стадиях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование всех трех компонентов в реализации профессиональных функций [5]. Реально сформированный уровень профессиональной идентичности является *результатирующей* индивидуальных, социальных и профессиональных взаимовлияний. Она может быть либо *положительной*, предполагающей полное принятие профессии как смысла бытия и способа реализации себя не только как профессионала, но и как личности; либо *нейтральной* — бесконфликтное принятие своей профессии как средства заработка и достижения социального статуса (частичная самореализация в профессиональной деятельности); и, наконец, *отрицательной*, т.е. отвергающей профессию в качестве средства достижения социальных амбиций и отдающей предпочтение самореализации в иных сферах личностной активности — семья, политика, спорт, увлечения и т.п. Профессионалы, ментально несопричастные своей профессии, по сути, становятся *профессиональными маргиналами*, поскольку их отношения с профессией строятся по «периферийному принципу»: как она для них находится на периферии сознания и ценностного ориентирования в социальном пространстве, так и они для профессии выступают «персонами нон грата» в том смысле, что выполняемые ими профессиональные функции перестают соответствовать социальным требованиям, одновременно искажая общественное мнение о внешней и внутренней этике самой профессии.

В условиях, кардинально нарушающих естественный ход профессиогенеза или устойчивость уже сложившихся отношений между профессионалом, его профессией и обществом, успешное функционирование в рамках прежней идентичности часто оказывается невозможным, и тогда речь идет о смене идентичности и профессии. Традиционная трактовка идентичности как самоидентификации, или «*Я-концепции*», не позволяет решать эти проблемы современного профессионала. Трудно согласиться с известной

позицией, идущей из психоанализа [6], что адаптация по модели «переделать себя» — негативная и что она есть вариант «ухода» от себя. Скорее, наоборот, это открытие новых резервов в себе для нового способа самоутверждения в жизни, обращенного не на агрессивную переделку среды, переделку мира «под себя», а на конструктивный поиск более трезвого взгляда на себя в этом мире. Аксиома, что утрата личностной идентичности — абсолютная трагедия, не относится, на мой взгляд, к профессиональной идентичности: сохранение неадекватной новым социальным условиям профессиональной идентичности — еще большая трагедия, чем ее утрата.

Преобразование профессионального пространства в процессе профессионального обучения и переобучения представляет собой переход от потенциального информационного пространства субъективизированных значений в актуальное психологическое пространство *смыслов*, осуществляемый в результате включения профессионалом механизмов селекции, структуризации и локализации. *Селективные* механизмы производят отбор только тех элементов информационной и концептуальной моделей профессии, которые непосредственно связываются человеком с ее освоением. Основной трансформационный процесс — *структуризация* субъективного профессионального пространства — состоит в установлении и замыкании временных смысловых связей между релевантными для освоения профессии элементами. И, наконец, завершающий этап — *локализация*: более тесная смысловая группировка взаимосвязанных информативных элементов в виде единственно верного субъективного эталона успешного профессионала, выделившегося из фона других возможных образцов. С точки зрения психологии образа, на каждом этапе информативны только те аспекты профессии, текущий образ и субъективный смысл которых изменился.

Мы выделили трансформационные механизмы, которые обеспечивают качественные изменения в процессе профессионального обучения, или иначе: переход от одной структурной определенности к другой. Первый механизм — *преобразования психологических структур* — действует на всем протяжении профессионального становления (обучение, самообучение, профессиализация, депрофессиализация). Преобразование может осуществляться либо целенаправленно (обучение), либо спонтанно (самообучение, депрофессиализация). Во всех случаях это процесс, развернутый во времени, реперные точки которого — переход от

одной стадии овладения к другой. Возможность преобразования психологических структур носит принципиально ограниченный характер, причем в одном и том же процессе преобразования различные психологические структуры могут иметь разную направленность изменения. Это значит, что при обучении, например, не все участвующие в этом процессе структуры развиваются, т.е. переходят на более высокий уровень осуществления. Часть из них может редуцироваться (тогда их функции сводятся к явлениям более низкого порядка) либо может не претерпевать качественных изменений, а лишь расширять или сужать зону своего действия. Второй – *механизм информационной и семантической адаптации* – действует на этапе формирования или перестройки информационно-коммуникационного аппарата субъекта. Он выступает как взаимодействие информационной и концептуальной основ деятельности, в результате которого изменяется не только субъективный профессиональный тезаурус, но и психологическая основа деятельности в целом. Например, введение новых технических средств деятельности изменяет не только информационную базу, но и психологическое содержание, временную организацию деятельности, а часто и мотивационную, социальную или личностную ориентацию. Третий – *механизм ситуативного переключения* – действует на уровне усвоения отдельного акта профессиональной деятельности и обеспечивает адекватную смену характера реагирования субъекта на текущее изменение ситуации. Этот механизм видоспецифичен для деятельности различных типов профессионалов и построен на базе столкновения и взаимодействия двух реальностей: усвоенных форм реагирования, развитых путем обучения на основе специальных способностей, и форм нестандартного реагирования, связанных с не поддающейся обучению общей способностью субъекта к нешаблонному поведению. Наличие этой общей способности является необходимой предпосылкой, но не гарантией адекватности будущих профессионалов. Реальная действенность этого качества для конкретного субъекта выявляется лишь постфактум, а превентивно может оцениваться (и то только вероятностно) в экспериментальных ситуациях, имитирующих профессиональные.

Перечисленные методические принципы и требования заложены в предлагаемую методику выявления потенциальных профессиональных маргиналов среди будущих студентов вузов и слушателей курсов и факультетов переподготовки на основе вероятностного прогнози-

рования профессионального маргинализма. В той или иной степени они пригодны для всех социально значимых видов труда.

Сначала по анализу профессионально-нормативной документации (контент-анализ и анализ содержания) определяются потенциал и «точки роста» профессионального маргинализма, вытекающие из несовершенства профессионально-правовой базы профессии, т.е. ее «слабые места», и определяется психологический набор качеств личности, потенциально наиболее подверженной маргинализации в этих условиях. Затем по специально разработанному тесту выявляются: доминантная миссия личности, тип ментальной модели преодоления кризисов, характер реагирования в условиях перемен, уровень и направленность социальной агрессивности, и производится «отбраковка» ментально непригодных кандидатов. Наконец, по универсальному тесту профессиональных способностей и качеств личности проводится опрос претендентов, а компьютерная обработка результатов опроса ранжирует индивидуальные данные в соответствии со степенью их опасности для данной профессии и выдает персонализированный результат.

При этом каждый раз осуществляется не типологическая оценка по баллам и т.п., а оценка индивидуальной совместимости психологических качеств личности и «маргинального портрета профессии», и основное здесь – не выделение инструментально-психологических параметров пригодности и их сопоставление с успешностью профессиональной карьеры [2], а выявление и оценка имеющихся у личности факторов ментальной непригодности к выполнению социального назначения данной профессии.

Существенно, что приобщение человека к профессии может быть основано не только на принципе *приоритета субъекта* – соответствия его задатков и функциональных способностей предметной стороне деятельности, но и на принципе *приоритета интересов общества* – упреждающего исключения претендентов, личностно не отвечающих морально-этическим критериям социальной функции профессии. Превентивное «отсечение» от профессии ментальных маргиналов позволит избежать как длительной и дорогостоящей процедуры их обучения всем необходимым приемам и функциям, так и пополнения рядов действующих профессиональных маргиналов, социальная опасность которых тем больше, чем более виртуозно они владеют фактической и практической стороной профессии и формальными профессиональными прие-

мами. Предлагаемый подход представляет собой попытку обозначить проблему болевых точек психологии и практики подготовки профессионалов и наметить одно из возможных направлений повышения ее эффективности и социальной адекватности.

Список литературы

1. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Издательская группа «Прогресс», 1996.

2. Bergmann C. Beziehungen zwischen Identität, Persönlichkeit und beruflicher Laufbahnentwicklung // Kongress der DGP. Jena, 2000.

3. Holland D.L. Making Vocational Choices. Odessa: PAR, Inc., 1997.

4. Super D.E. Vocational Development. N.J., 1957.

5. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008.

6. Боброва Е.Ю. Основы исторической психологии. СПб., 1997.

**THE PRINCIPLE OF PREVENTIVE ASSESSMENT OF PROFESSIONAL IDENTITY
OF EXPERTS DURING THEIR TRAINING AND RETRAINING**

E.P. Ermolaeva

On the basis of the model of a three-component structure of professional identity and socio-professional typology of professional environments, criteria and methods have been developed for preventive assessment of professional identity which are aimed at solving the problems of adequate selection of applicants for training in socially significant professions.

Keywords: professional training and retraining, professional identity, methods for identity assessment.